

ELIO CARLOS PETROSKI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM ESTRESSE,
NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA E RISCO CORONARIANO DE
PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Engenharia de Produção – Ergonomia.

Orientadora: Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte
Co-Orientadora: Dra. Geny Aparecida Cantos

Florianópolis
2005

ELIO CARLOS PETROSKI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM ESTRESSE,
NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA E RISCO CORONARIANO DE
PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Tese aprovada como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Engenharia de
Produção – Área de Ergonomia, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção da Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Edson Pacheco Paladini
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte (Orientadora)

Profa. Dra. Geny Aparecida Cantos (Co-Orientadora)

Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento (Moderador)

Prof. Dr. Pedro Alberto Barbetta (Membro)

Prof. Dr. Sebastião Iberes Lopes de Melo (Membro)

Prof. Dr. Tales de Carvalho (Membro)

Florianópolis, 17 de fevereiro de 2005

AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre me proporcionou a força necessária para enfrentar os desafios do caminho.

A toda minha família, que tem sido meu ponto de equilíbrio, não apenas durante a realização deste estudo, mas ao longo da vida, em especial, à minha esposa Regina e aos nossos filhos Bruno e Lucas.

Às professoras Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte e Dra. Geny Aparecida Cantos que souberam com competência, paciência e amizade indicar o caminho a seguir.

Aos professores Dr. Juarez Vieira do Nascimento, Dr. Pedro Alberto Barbeta, Dr. Sebastião Iberes Lopes de Melo e Dr. Tales de Carvalho, Membros da Banca Examinadora deste trabalho, que com suas sugestões e críticas contribuíram significativamente para a melhoria do estudo e de minha formação profissional.

Aos professores Dr. Edio Luiz Petroski e Dra. Maria Fermínia Luchtemberg De Bem, grandes amigos e principais incentivadores na busca por novos conhecimentos.

As colegas do NuCIDH, pelo apoio e amizade.

A todos os Professores e Funcionários do Centro de Desportos e Departamento de Educação Física - UFSC, pela confiança e suporte proporcionados ao longo desta jornada.

Aos professores participantes da pesquisa, sem os quais este estudo não teria êxito.

A todos que de forma direta ou indireta contribuíram para a realização deste estudo.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	vi
LISTA DE QUADROS	vii
LISTA DE TABELAS	viii
RESUMO	ix
ABSTRACT	x
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 O PROBLEMA	1
1.2 JUSTIFICATIVA DO TEMA	5
1.3 OBJETIVO GERAL	6
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.7 DEFINIÇÃO DE VARIÁVEIS E TERMOS	7
2 REVISÃO DE LITERATURA	8
2.1 O SER HUMANO E O TRABALHO	8
2.2 MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	10
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) – UM BREVE HISTÓRICO	17
2.4 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.5 FATORES/DIMENSÕES RELACIONADOS COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
2.6 MODELOS DETERMINANTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	22
2.7 FATORES DE RISCO À SAÚDE	31
2.8 HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA	38
2.9 ESTRESSE	41
3 MATERIAL E MÉTODOS	54
3.1 CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO	54
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	54
3.3 INSTRUMENTOS DE MEDIDA	55
3.4 COLETA DE DADOS	63
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	65
3.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	65
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	66
4.1 CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA	66
4.2 QUALIDADE DE VIDA PERCEBIDA NO TRABALHO	69
4.3 ESTRESSE PERCEBIDO	81
4.4 HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA	83
4.5 ESTRESSE E PARÂMETROS BIOQUÍMICOS DO SANGUE	86

4.6 RISCO ABSOLUTO DE EVENTO CORONARIANO	88
5 CONCLUSÕES	91
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
APÊNDICES	105
ANEXOS	151

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Percepção dos professores relativo à dimensão remuneração e compensação	69
Figura 2 - Percepção dos professores relativo à dimensão condições de trabalho	71
Figura 3 - Percepção dos professores relativo à dimensão oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas	73
Figura 4 - Percepção dos professores relativo à dimensão oportunidade futura de crescimento e segurança	73
Figura 5 - Percepção dos professores relativo à dimensão integração social na Organização de trabalho	74
Figura 6 - Percepção dos professores relativo à dimensão constitucionalismo na organização de trabalho	76
Figura 7 - Percepção dos professores relativo à dimensão trabalho e espaço total de vida.....	77
Figura 8 - Percepção dos professores relativo à dimensão relevância social da vida no trabalho	78
Figura 9 - Percepção da qualidade de vida no trabalho na UFSC.....	79
Figura 10 - Classificação do nível de atividade física da amostra	84
Figura 11 - Classificação do nível de atividade física dos professores, por sexo	85
Figura 12 - Classificação do risco coronariano para os próximos 10 anos da amostra professores da UFSC, de acordo com os escores de risco de Framingham.....	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelo de Hackman et al. (1975).	23
Quadro 2 - Fatores do projeto de cargos e de QVT de Werther e Davis	25
Quadro 3 - Principais fontes de estresse ocupacional	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Valores de referência dos lípides para indivíduos adultos > 20 anos de idade, de acordo com a SBC	35
Tabela 2 - Classificação da pressão arterial para adultos (> 18 anos)	36
Tabela 3 - Distribuição da população e amostra por unidade de ensino	67
Tabela 4 - Distribuição de frequência da amostra por faixa etária	67
Tabela 5 - Características do estresse percebido pelos professores nas diferentes etapas do estudo	86
Tabela 6 - Distribuição dos sujeitos da amostra (número e percentual) de acordo com os valores de referência dos parâmetros bioquímicos do sangue	87
Tabela 7 - Distribuição dos valores dos fatores de risco da amostra	88
Tabela 8 - Distribuição de frequências relativas ao sexo, estado civil, e formação da amostra	114
Tabela 9 - Valores de referência para avaliar a fidedignidade	115
Tabela 10 - Correlação de Spearman (rs) entre teste e reteste e classificação das correlações segundo sugestão de Mitra e Lankford (1999)	116
Tabela 11 - Classificação dos valores de correlação de Spearman (rs) sugerida por Mitra e Lankford (1999)	116
Tabela 12 - Coeficientes de correlação por postos de Spearman (rs) entre teste e reteste nas dimensões.	117

RESUMO

Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários

Elio Carlos Petroski

Orientadora: Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte

Co-orientadora: Dra. Geny Aparecida Cantos

Há evidências de que a forma como o indivíduo percebe sua vida no trabalho (satisfação/insatisfação) pode afetar tanto o seu desempenho laboral quanto sua saúde física e mental. Na Universidade Federal de Santa Catarina os professores têm manifestado de forma enfática seu descontentamento com as condições de trabalho a que estão submetidos, todavia, pouco se sabe sobre a realidade desta situação. Assim, o propósito deste estudo foi, dentre outros, analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) percebida pelos professores da UFSC. Com este intuito, realizou-se um levantamento, junto a 366 professores permanentes ativos, de ambos os sexos, com regime de dedicação exclusiva e que estavam efetivamente atuando no ensino de graduação e/ou pós-graduação no segundo semestre de 2003. Os instrumentos utilizados foram: a escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores; escala de percepção de estresse; questionário internacional de atividade física (IPAQ) – versão curta; e a tabela de escores de risco de Framingham. Foram avaliados também os parâmetros bioquímicos do sangue (CT, TG, HDL-C, LDL-C, Mg, P, Ca, Fe, e capacidade de ligação do Fe). Para a análise dos dados optou-se pela estatística não-paramétrica e o nível de significância adotado foi $p < 0,05$. Os resultados permitiram concluir que: (a) qualidade de vida no trabalho na UFSC está aquém das necessidades dos professores; (b) metade dos professores está satisfeita com a qualidade de vida no trabalho na UFSC; (c) o sexo masculino apresenta percepção de melhor QVT que o sexo feminino; (d) os professores de atuam no ensino de graduação/especialização apresentam percepção de melhor QVT que os professores que atuam no mestrado/doutorado; (e) os Centros de Ensino apresentam diferenças significativas relativo à qualidade de vida percebida no trabalho na UFSC; (f) quanto melhor a QVT percebida menor é o estresse percebido pelos professores; (g) existe diferença significativa no estresse percebido entre os Centros de Ensino da UFSC; (h) os professores que atuam no ensino de graduação/especialização têm menores percepções de estresse que os que atuam no mestrado/doutorado; (i) não houve associação entre os dados do estresse e parâmetros bioquímicos do sangue dos professores; (j) não houve diferença significativa entre os sexos referente aos hábitos de atividade física; (l) pouco mais da metade dos professores são ativos ou muito ativos fisicamente; (m) o percentual de professores sedentários e insuficientemente ativos foi similar entre os sexos. O sexo feminino é maioria entre os ativos fisicamente, e o masculino é maioria entre os muito ativos fisicamente; (n) é baixo o risco coronariano estimado para os próximos 10 anos, para a grande maioria dos professores da UFSC.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Estresse, Hábitos de atividade física, Risco coronariano

ABSTRACT

Quality of Life in the workplace and its relationship with stress, physical activity level
and coronary risk factors of University professors

Elio Carlos Petroski

Advisor: Dra. Maria of Fátima of Silva Duarte

Co-advisor: Dra. Geny Aparecida Cantos

There is evidence that the way an individual perceives his/her life at work (satisfaction/insatisfaction) can affect his/her labor performance as well as physical and mental health. The professors at Federal University of Santa Catarina (UFSC) have been emphatically showing his/her dissatisfaction with work conditions they are submitted, however, little is known about the situation. Therefore, one of the purposes of this study was to analyze the perceived quality of life in the workplace (QOL_w) of professors at UFSC. A survey was carried out with 366 full-time professors holding tenure and of both sexes. These professors were teaching at either undergraduate and/or graduate level in the second semester of 2003. The instruments used were the scale of perceived quality of life in the workplace; the scale of stress perception; the short version of International physical activity questionnaire (IPAQ), and the risk score table from the Framingham Study. Blood biochemical parameters were also analyzed (CT, TG, HDL-C, LDL-C, Mg, P, Ca, iron, and iron binding capacity). For data analyses, the non-parametric statistics was chosen and the level of significance was set at 0.05. The results showed that (a) quality of life in the workplace in UFSC was below the needs of the professors; (b) half of the faculty was satisfied with QOL_w in UFSC; (c) male professors perceived a better QOL_w than the females; (d) professors teaching undergraduate and specialization showed better perception of QOL_w than those in the master/doctoral programs; (e) the faculty at several UFSC Centers presented significant differences for perceived quality of life in the workplace; (f) the better perceived QOL_w by professors, the less perception of stress was demonstrated; (g) there was a significant difference of perceived stress of the faculty at several UFSC Centers; (h) undergraduate and specialization professors showed lower stress perception than those in the master/doctoral programs; (i) there was no association between stress and blood biochemical parameters; (j) there was no significant difference in physical activity levels between sexes; (l) more than half of professors were either physically very active or active; (m) the percentage of sedentary or insufficiently active professors was similar between sexes; (n) the majority of females were physically active while males were mostly very active; (o) the predicted coronary risk for disease in the following 10 years was low for the majority of professors at UFSC.

Key words: Quality of life in the workplace, Stress, physical activity levels, coronary risk factors

1 INTRODUÇÃO

1.1 O PROBLEMA

Qualidade de vida é um termo popular que, num sentido mais amplo, transmite um sentimento de completo bem-estar, incluindo aspectos de felicidade e satisfação com a vida como um todo. Embora a saúde seja um domínio importante de toda a qualidade de vida, há também outros domínios, como o emprego, a moradia, a escola, a vizinhança e outros (USDHHS, 2000).

A Organização Mundial de Saúde definiu a qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Esta definição destaca a visão de que a qualidade de vida é um termo subjetivo e multidimensional, que inclui tanto facetas positivas como negativas da vida (WHO, 1995).

Acredita-se que cada um dos diversos domínios, contribua de alguma forma, para a percepção que o indivíduo tem relativo à sua qualidade de vida. O trabalho é um dos domínios que, em geral, desempenha um papel central na vida do homem, podendo se constituir apenas em um meio para obter o seu sustento e de sua família, como também segundo Siegrist et al. (2004) pode propiciar oportunidades para crescimento e desenvolvimento pessoal.

Para Levi (2002), saúde e bem-estar podem ser influenciados pelo trabalho, tanto positivamente (tempero da vida) como negativamente (beijo da morte). O trabalho pode proporcionar identidade, auto-respeito, suporte social e recompensas materiais. Isto é mais provável acontecer quando: as demandas do trabalho são ótimas (não máximas), possibilitam exercitar um razoável grau de autonomia, o clima da organização de trabalho é amigável e de apoio. Neste caso então o trabalho pode ser um dos mais importantes fatores promotores de saúde. Entretanto, se as condições de trabalho são caracterizadas por

atributos opostos, provavelmente, pelo menos a longo prazo, irão causar uma doença, acelerar seu curso ou disparar seus sintomas.

Os seres humanos passam um terço de suas vidas no trabalho (CONRAD, 1988), e não necessariamente deixam o trabalho para trás quando voltam para suas casas. As experiências vivenciadas sejam de natureza física, emocional, mental ou social, ultrapassam os limites físicos do local de trabalho, podendo afetar outros domínios da vida (DANNA; GRIFFIN, 1999). A vida no trabalho e a vida pessoal não são entidades separadas, mas sim, domínios que têm efeitos recíprocos um com o outro (ZEDECK; MOSIER, 1990).

Considerando o tempo que o homem passa na organização de trabalho, o ideal seria que os locais fossem aprazíveis e saudáveis, onde se pudesse, de fato, passar as horas vivendo, criando e realizando-se plenamente enquanto desempenhasse suas atividades laborais, com qualidade de vida, satisfação e alegria (VASCONCELOS, 2001).

Infelizmente esta condição de trabalho (utópica) está a uma distância considerável da realidade em que se vive. É inegável que houve melhoria das condições de trabalho (principalmente, referentes ao esforço físico) no último século. Entretanto, Fernandes (1996) comenta que é facilmente constatado que cada vez mais trabalhadores se queixam de uma maior rotina de trabalho, subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas.

Reclamações quanto à inadequação das condições de trabalho existem em todas as profissões, embora os motivos possam ser bastante distintos, até mesmo para os integrantes de uma mesma profissão. Os professores universitários se enquadram neste contexto.

Silva et al. (2002), em levantamento realizado para verificar quais as principais inquietações dos docentes da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), relataram que, em conversas informais, nas assembléias da Associação dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina (APUFSC), nas reuniões de Departamento, entre outras, os professores têm manifestado de forma enfática seu descontentamento relativo às condições de trabalho e às políticas governamentais para os Servidores Públicos Federais.

Reclamam que as condições de trabalho estão se tornando cada vez mais adversas, insalubres, produtivistas, competitivas e estressantes. Criticam freqüentemente o patrocínio do Governo Federal relativo à desestruturação das Instituições Federais de Ensino Superior, à campanha de desqualificação dos Servidores Públicos Federais, à insuficiência de recursos para pesquisa. Ressaltam que estes fatores têm gerado disputas, intrigas, e acusações desleais entre os professores, e até mesmo tentativas de desqualificação do trabalho de colegas e áreas de conhecimento. Para agravar a já delicada situação, devido aos baixos salários, surgiram as brigas pela gratificação de estímulo à docência, levando ao individualismo e à competitividade injustificados.

Os professores não têm apenas que ensinar, avaliar trabalhos e escrever artigos, mas também submeter seus projetos a financiamentos e publicar trabalhos (LEUNG; SIU; SPECTOR, 2000). Além das atividades citadas, devem ainda: participar de reuniões, comissões, atender/orientar alunos, planejar aulas, apresentar trabalhos, fazer relatórios, relatar processos, cumprir prazos e outros. Não raro, falta tempo ao professor para atender às suas múltiplas responsabilidades.

O trabalho realizado em condições adversas, com o passar do tempo, favorece o aparecimento de estresse psicológico (LIPP, 1999). Para Thong e Yap (2000), Quick, Horn e Quick (1986) o estresse no trabalho ou estresse ocupacional pode apresentar conseqüências adversas tanto para os indivíduos, quanto para as organizações. Os indivíduos podem sofrer de doenças físicas (aumento na freqüência cardíaca, pressão arterial alta, níveis elevados de colesterol, úlceras e doenças do coração) e pobre saúde mental (baixa motivação, auto-estima diminuída, insatisfação no trabalho, tensão relacionada ao trabalho e escapismo alcoólico). Por outro lado, as organizações podem enfrentar baixa produtividade, altas taxas de absenteísmo e rotatividade. Cruz (2001) corrobora com Thong e Yap (2000) ao afirmar que o estresse gerado por ambientes sociais e profissionais penosos, sacrificantes e desprazerosos pode causar doenças tipicamente fisiológicas como as cardiovasculares, que por sua vez, têm aparecido cada vez com mais freqüência em professores.

Estudos sobre estresse (STEFFY; JONES, 1988; CANTOS et al. 2003) têm sido realizados utilizando indicadores fisiológicos, com a intenção de obter medidas mais objetivas e confiáveis, pela comparação entre os resultados dos parâmetros bioquímicos do sangue e dos testes subjetivos de estresse.

Parece que estresse e insatisfação no trabalho são conceitos inter-relacionados, significando que estressores no trabalho contribuem para a insatisfação, que por sua vez, conduzem a altos níveis de estresse. Portanto, melhorar as condições de trabalho é essencial para aumentar o nível de satisfação do trabalhador com suas atividades laborais, e assim, diminuir os níveis de estresse (ABOUSERIE, 1996).

Apesar das pesquisas sobre estresse em grupos ocupacionais aumentarem exponencialmente nas décadas passadas, existem relativamente poucos estudos com professores universitários comparativamente a outras profissões (ABOUSERIE, 1996; LEUNG; SIU; SPECTOR, 2000). Há uma notável falta de informações na área acadêmica, na qual, professores e pesquisadores estudam outros grupos, sendo que, raramente dedicam tempo para olhar a própria profissão (GMELCH; WILKE; LOVRICH, 1986).

Não parece ser diferente na UFSC. Nos últimos anos nesta Universidade, muito se tem discutido sobre qualidade: de produtos, do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração, e “curiosamente” não (ou muito pouco) se discutiu ou avaliou sobre a qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT) dos executores destas atividades.

Para que se atinja a produtividade e qualidade desejadas é preciso ter trabalhadores saudáveis e motivados. Para Fernandes (1996), no entanto, as empresas exageram seus esforços em relação aos aspectos técnicos orientados para a qualidade do processo produtivo em si, em detrimento do fator humano. Esquecem que são os trabalhadores que realizam os projetos da empresa. E, somente pelo atendimento das necessidades dos trabalhadores e possibilitando o desenvolvimento de suas capacidades ao máximo, é que a empresa também se desenvolverá, alcançando seus objetivos.

Para Ulbricht e Przysiezny (1999), somente as organizações que proporcionam alto nível de satisfação a seus próprios funcionários podem oferecer produtos e serviços de qualidade. Deste modo, surge a necessidade da organização se preocupar com o desempenho dos funcionários e com as atitudes concernentes à qualidade dos serviços, porque a qualidade pessoal significa a capacidade e o compromisso com o melhor.

Apesar das queixas freqüentes sobre as condições de trabalho e dos níveis de estresse dos professores da UFSC, não se conhece a realidade desta situação, faltam pesquisas para melhor compreender esta temática.

Neste sentido, este estudo buscou resposta, dentre outras, para a seguinte questão de pesquisa: qual o nível de qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores da UFSC?

1.2 JUSTIFICATIVA DO TEMA

O tema do trabalho justifica-se por considerar que uma Instituição de Ensino Superior como a UFSC, cuja finalidade, dentre outras, é a defesa da qualidade de vida (UFSC, 2003), não pode deixar de conhecer e procurar melhorar a QVT, diminuir os riscos de doenças crônico-degenerativas e os níveis de estresse de seus professores. Visto que, se a qualidade de vida no trabalho não atender às necessidades dos professores poderá causar insatisfação e assim aumentar os níveis de estresse, com possibilidades de acarretar prejuízos à saúde dos professores e na qualidade de seus serviços. Deve-se considerar que conhecer é o primeiro passo para a busca de soluções.

Os resultados deste estudo poderão fornecer importantes subsídios para as políticas administrativas do Departamento de Recursos Humanos da UFSC e APUFSC, Departamentos de Ensino, bem como, na geração de propostas de cursos de capacitação, serviços, reivindicações ou definição de novas políticas. Podem também possibilitar sugestões para intervenções que visem a melhorias na QVT.

Há necessidade de estudos para que se possa melhor compreender o relacionamento existente entre as condições de trabalho e seus possíveis reflexos na saúde/doença dos professores, como também, pela necessidade de elaborar e testar instrumentos de pesquisa relativos à QVT de professores e, desta maneira, contribuir para o desenvolvimento de pesquisas nesta área.

Os resultados do estudo poderão fornecer para a área da ergonomia, aspectos das condições de trabalho da UFSC que necessitam de investigações.

1.3 OBJETIVO GERAL

- Avaliar, na percepção dos professores, a qualidade de vida no trabalho, o estresse, o nível de atividade física e o risco coronariano dos professores da UFSC.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comparar a qualidade de vida percebida no trabalho, entre os sexos; à classe ocupada na carreira profissional; nível de atuação no ensino (graduação/especialização e mestrado/doutorado); estado civil; e centros de ensino.
- Verificar se existe associação entre estresse percebido e qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores.
- Verificar se existe correlação entre estresse percebido e resultado dos parâmetros bioquímicos do sangue.
- Comparar o estresse percebido pelos professores da Universidade Federal de Santa Catarina relativo: ao sexo do professor; à classe ocupada na carreira profissional; ao nível de atuação no ensino (graduação/especialização e mestrado/doutorado); ao estado civil; e aos centros de ensino.
- Analisar o nível de atividade física dos professores da UFSC.
- Estimar o risco absoluto de um evento coronariano dos professores, para os próximos 10 anos.

1.5 DEFINIÇÃO DE VARIÁVEIS E TERMOS

Qualidade de vida no trabalho – é entendida como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.” (FERNANDES, 1996, p. 45-46). Neste estudo, a qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores, foi medida pela escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores.

Estresse – é “o conjunto de reações físicas, químicas e mentais do nosso organismo a circunstâncias que nos excitam, amedrontam, confundem, nos põem em perigo ou nos irritam.” (BAUK, 1985, p. 29). Neste estudo, o estresse foi avaliado pela escala de percepção de estresse proposta por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983).

Risco absoluto de evento coronariano nos próximos 10 anos – é a probabilidade percentual de, nos próximos 10 anos, ocorrer um evento de doença arterial coronariana (NIH, 2002). Neste estudo foi estimado pelos escores de risco de Framingham (NIH, 2002).

Atividade física – qualquer movimento corporal produzido pelos músculos esqueléticos que eleve o gasto energético acima dos níveis de repouso (THOMPSON, 2003; USDHHS, 1996). Neste estudo, a atividade física foi avaliada pelo questionário internacional de atividade física (IPAQ) – versão curta (CELAFISCS, 2003).

Percepção – “envolve a integração da recepção sensorial presente com a entrada de dados do passado”, ou seja, é a interpretação da informação sensorial (MAGILL, 1984, p. 56).

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo apresenta uma revisão de literatura que procura atender os temas referentes a este estudo, e foi dividida em nove seções. Inicialmente, trata do relacionamento entre o ser humano e o trabalho; em seguida, são apresentados os motivos que impulsionam o homem para o trabalho, bem como, as teorias que deram suporte às investigações iniciais sobre QVT; depois, relata-se um breve histórico da QVT; são citados os conceitos de QVT; os fatores ou dimensões relacionados com a QVT; e são descritos os modelos mais freqüentemente utilizados em pesquisas sobre QVT; posteriormente, definem-se os fatores de risco à saúde, e são descritos os fatores de risco para doença arterial coronariana; a seguir, são relatados os benefícios à saúde proporcionados pela prática regular de atividades físicas; e por último, são abordadas as relações entre estresse, o ambiente de trabalho e as repercussões sobre a saúde e a performance do trabalhador.

2.1 O SER HUMANO E O TRABALHO

Ao longo dos tempos, o ser humano e o trabalho vêm mantendo uma relação íntima e antagônica de amor e ódio. Às vezes, o trabalho é percebido como indesejado, estressante, doentio, algo que causa dor e sofrimento, todavia, pode ser também percebido como fonte de crescimento e realização, que dá sentido à vida e dignidade ao homem.

Nos dias de hoje muitas pessoas adoecem devido ao trabalho. Nas sociedades industrializadas independentemente do sistema político, o trabalho é indesejado, porque tomou uma forma que o trabalhador percebe como mental e espiritualmente pouco saudável. Com a especialização o trabalho ficou “desestruturado”, fragmentado, burocratizado, vazio e sem sentido (MORAES, 1992).

Originalmente, o trabalho era destinado aos escravos. Por muitos séculos foi considerado sinônimo de dor e sofrimento, entretanto, inevitável para obter o sustento necessário à continuidade da vida. As religiões contribuíram de modo significativo à

conotação negativa atribuída ao trabalho. Nos primórdios do cristianismo o trabalho era visto como punição para o pecado, um castigo. Em virtude da perda da inocência original do paraíso, Adão foi condenado a ganhar o pão com o suor de seu rosto e Eva condenada às dores do parto (ALBORNOS, 1992).

A etimologia da palavra trabalho vem do latim popular “tripalium”, embora seja, às vezes, associada a “trabaculum”. “Tripalium” era um instrumento feito de três paus aguçados, às vezes, com pontas de ferro, onde os agricultores batiam os cereais para serem processados. O verbo trabalhar vem do latim vulgar “tripaliare” que significa torturar com o “tripalium” (ALBORNOS, 1992, SANTOS; FIALHO, 1995; SILVA, 2000). Para designar trabalho, os gregos utilizavam duas palavras diferentes: “ponos” que se refere ao esforço e à penalidade, e “ergon” que designa criação, a obra de arte (SANTOS; FIALHO, 1995).

Este sentido de padecimento, cativo e castigo envolvendo a palavra trabalho perdurou até o princípio do século XV, sendo paulatinamente abandonado, como resultado da evolução das sociedades; a idéia de sofrer passou para esforçar-se, até chegar a de trabalho simplesmente (ALBORNOS, 1992).

Supõe-se, que o sentido designado originalmente ao termo continue exercendo influência até os dias de hoje, conferindo ao trabalho o caráter penoso que, de modo geral, lhe é atribuído. A palavra trabalho é empregada em diversos sentidos e circunstâncias, podendo ser: descobrir a solução para um problema, o esforço para produzir uma obra de arte, a discussão e deliberação de uma sociedade ou assembléia, o processo de nascimento de uma criança (trabalho de parto), ou os deveres escolares dos alunos (KRAWULSKI, 1991).

Numa ampla aceção, o trabalho pode ser concebido como o exercício da atividade humana, no qual há consciência e intencionalidade, existindo um objetivo que deve ser realizado ou alcançado, o que os diferencia dos animais, que trabalham por instinto, programados, sem consciência (ALBORNOS, 1992).

O sentido e as condições do trabalho mudaram sensivelmente ao longo dos tempos como consequência da luta e da evolução do ser humano. A história do homem mostra que o desejo utópico de “hoje” por melhorias na qualidade de vida no trabalho (QVT) pode vir a ser realidade “amanhã”, afinal, é esta capacidade de sonhar sempre, que caracteriza e move o ser humano.

2.2 MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A palavra motivação (originada do latim “motivus”, “movere”, que significa mover) indica um processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento. Pode-se considerar que todo comportamento humano sempre é motivado. “Motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa.” Os motivos que impulsionam e influenciam o desempenho são de dois tipos: os internos (ou intrínsecos) – que surgem das próprias pessoas; e os externos (ou extrínsecos) – aqueles criados pela situação ou ambiente em que a pessoa se encontra (MAXIMIANO, 2000, p. 347).

Conhecer as condições sob as quais as pessoas podem ser motivadas é crucial para o sucesso de qualquer organização. Independentemente do tipo de empresa ou estilo administrativo há necessidade de considerar as ambições, crenças e necessidades dos trabalhadores, juntamente com suas habilidades e capacidades. É importante ter em mente, que os trabalhadores serão motivados a esforçar-se na execução de suas tarefas se puderem, ao mesmo tempo em que contribuem para atingir as metas da organização, satisfazerem suas necessidades (HAMPTON, 1990).

Os pressupostos teóricos sobre motivação humana, originados na teoria comportamental (behaviorista) da administração, tiveram como principais expoentes, entre outros, Abraham Maslow, Chris Argyris, David McClelland, Douglas McGregor, Frederick Herzberg e Rensis Likert (CHIAVENATO, 1993).

De acordo com Vasconcelos (2001), os estudos sobre motivação que impulsionaram e deram suporte teórico mais relevante às investigações sobre a qualidade de vida no trabalho foram: a teoria da hierarquia de necessidades de Maslow, a teoria da motivação-higiene de Herzberg, e as teorias X e Y propostas por McGregor. A seguir serão descritas estas teorias.

2.2.1 Hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria de Maslow propõe que os seres humanos são motivados por cinco tipos de necessidades: fisiológicas, segurança, sociais, estima, e auto-realização. Os seres humanos primeiro querem satisfazer as necessidades primárias, fundamentais para a simples sobrevivência e preservação da espécie (necessidades fisiológicas – alimento, ar, sede, desejo sexual, repouso, abrigo, sono e outros), estas necessidades são mais fortes predominando sobre as outras, e assim, determinam a direção do comportamento quando alguma delas não está satisfeita (HAMPTON, 1990). Em situações de trabalho as necessidades fisiológicas raramente dominam, já que se encontram razoavelmente satisfeitas, exceto, em situações especiais, como ficar dois dias sem dormir, por exemplo (DAVIS; NEWSTROM, 2002).

Uma vez satisfeitas as necessidades fisiológicas, emergem as necessidades de segurança, onde o indivíduo quer sentir-se protegido, livre de perigo, e ter sensação de segurança e estabilidade. Querem contas de poupança e seguros, adotam religiões e filosofias para organizar sua vida (DAVIDOFF, 2001). Atualmente, os trabalhadores demonstram receios quanto à possibilidade real de ações incoerentes e arbitrárias por parte do empregador, originando uma permanente sensação de incerteza e insegurança ao trabalhador, quanto à sua permanência no emprego ou em relação ao futuro (aposentadoria, por exemplo), gerando enorme desgaste psicológico.

Satisfeitas as necessidades de segurança, surgem as necessidades sociais, de afeição, de amar e ser amado, de ter amigos, família, bom relacionamento com os colegas

no ambiente de trabalho. Quando estas necessidades não estão suficientemente satisfeitas, o indivíduo torna-se antagônico, hostil com relação às outras pessoas que o cercam (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI Jr., 1998).

Se as necessidades sociais são atendidas passam a dominar as necessidades de estima, desejo de ser respeitado e estimado pelos outros e por si próprio. Os indivíduos desejam sentir-se valorizados no lar, no trabalho e na comunidade (DAVIDOFF, 2001). A satisfação das necessidades de estima conduz a sentimentos de autoconfiança, independência, de valor, poder, capacidade e utilidade, enquanto que sua frustração, causa sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência e desamparo (CHIAVENATO, 1993; MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI Jr., 1998).

Finalmente quando as demais necessidades estão satisfeitas os indivíduos procuram a auto-realização, que são as necessidades humanas mais elevadas, esforçam-se para desenvolver suas habilidades e capacidades continuamente e alcançar seus ideais (DAVIDOFF, 2001). As organizações embora estejam evoluindo, em geral, ainda não propiciam um ambiente que possibilite a auto-realização dos trabalhadores (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI Jr., 1998).

As necessidades estão dispostas segundo uma hierarquia, de acordo com a capacidade para motivar o comportamento. A proposta inicial da hierarquia das necessidades era de que as necessidades de níveis mais elevados tornavam-se uma fonte ativa de motivação apenas quando as de níveis mais baixos da hierarquia fossem satisfeitas. Posteriormente, Maslow admitiu que a hierarquia na realidade era menos rígida do que ele inicialmente supôs, podendo ocorrer que uma fonte de motivação de nível superior surja antes da completa satisfação das necessidades de níveis inferiores. Na realidade, a maioria das pessoas na sociedade encontra-se parcialmente satisfeita e parcialmente insatisfeita em cada uma de suas necessidades fundamentais. A teoria da hierarquia de necessidades tornou-se importante para o administrador de empresas, não pela lista de necessidades em si, nem por causa de seu apelo intuitivo ou por se ajustar a muitas observações do cotidiano, mas sim, pelo reconhecimento de que uma necessidade

satisfeita perde o seu poder de motivar (HAMPTON, 1990), exceto, para as necessidades de estima e auto-realização, que se diferenciam das demais, porque não estarão jamais completamente satisfeitas e as pessoas sempre vão querer mais (DAVIS; NEWSTROM, 2002).

A hierarquia de necessidades humanas não se confirmou em pesquisas como sendo universais. Assim, é preciso considerar as diferenças culturais e individuais, todavia, é suficientemente bem estruturada para oferecer um esquema orientador útil para o comportamento do administrador de empresas (CHIAVENATO, 1993; DAVIS; NEWSTROM, 2002; HAMPTON, 1990).

2.2.2 Teoria da motivação-higiene Herzberg

A teoria dos dois fatores ou motivação-higiene foi baseada em estudo empírico, onde Herzberg observou que as pessoas ao falarem sobre o que as faziam satisfeitas no trabalho mencionavam fatores intrínsecos ao trabalho, e referindo-se ao que as tornavam insatisfeitas citavam fatores extrínsecos ao trabalho. Resultados de 12 estudos diferentes envolvendo diversas profissões, sobre a contribuição dos fatores motivação-higiene na satisfação/insatisfação dos trabalhadores, mostraram que entre os fatores que contribuíram para a satisfação no trabalho 81% eram motivadores, e entre os que contribuíram para a insatisfação no trabalho 69% eram de higiene (HERZBERG, 1997).

Com base nos resultados das pesquisas, Herzberg (1997), propôs que os fatores envolvidos na satisfação e motivação no trabalho são separados e distintos dos fatores que geram insatisfação. Satisfação e insatisfação não são pontos extremos de uma mesma dimensão, são duas dimensões. Sendo que o oposto de satisfação não é insatisfação, mas sim ausência de satisfação, da mesma forma, o oposto de insatisfação não é satisfação, mas sim ausência de insatisfação.

Os fatores higiênicos (ou de contexto) que podem evitar a insatisfação, mas que na sua ausência criam insatisfação são: a política e administração da empresa, supervisão,

relacionamentos, condições de trabalho, salários, status e segurança. Os fatores motivadores (ou de conteúdo) que produzem satisfação são: execuções (realizações), reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade e desenvolvimento ou crescimento (HERZBERG, 1997).

“A diferença entre o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho é semelhante à diferença entre fatores de motivação intrínsecos e extrínsecos em psicologia.” (DAVIS; NEWSTROM, p. 54, 2002).

Esta teoria sugere que os fatores higiênicos são importantes porque podem gerar insatisfação, entretanto, é equívoco procurar gerar motivação com eles. O que realmente pode criar motivação são os aspectos intrínsecos do trabalho. Os fatores motivadores devem ser implantados nas organizações a partir do enriquecimento do cargo, que consiste basicamente em crescimento vertical do cargo, ou seja, aumentar a responsabilidade incluindo tarefas gradativamente mais elevadas e desafiadoras. O enriquecimento do cargo oferece oportunidade de crescimento psicológico do trabalhador, contudo, não pode em hipótese alguma ser confundido com ampliação do cargo, que simplesmente provoca um crescimento horizontal, tornando o trabalho apenas estruturalmente mais amplo (HERZBERG, 1997).

Os cargos não são suficientemente grandes para a maioria das pessoas e necessitam ser redimensionados. A adequação do cargo ao trabalhador permite um melhor relacionamento entre as pessoas e seus trabalhos, permitindo novas oportunidades para outras mudanças na organização e na cultura organizacional e assim melhorar a QVT (CHIAVENATO, 2001).

A natureza dos fatores motivadores, contrários aos de higiene, tem um efeito mais duradouro nas atitudes dos trabalhadores. É possível que com o tempo o cargo tenha que ser enriquecido novamente, mas não com tanta frequência como os higiênicos (HERZBERG, 1997).

Para Chiavenato (1993) as teorias da motivação de Maslow e Herzberg apresentam pontos de concordância, onde os fatores higiênicos de Herzberg referem-se às

necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, principalmente, incluindo algumas necessidades sociais), já os fatores motivacionais referem-se às necessidades secundárias (de estima, e auto-realização).

2.2.3 Teorias X e Y de McGregor

Toda e qualquer decisão ou ato gerencial não ocorre ao acaso, sempre se fundamenta em pressuposições acerca da natureza humana. Com a intenção de retratar os princípios que regem a administração científica, e conseqüentemente das organizações da época (anos 50), mas que ainda hoje influenciam, McGregor (1992) elaborou pressupostos relativos à natureza humana que denominou de teoria X. De acordo com esta teoria:

- 1 – o ser humano, em geral, tem aversão essencial ao trabalho, e o evita sempre que possível;
- 2 – devido a essa característica humana de aversão ao trabalho, a maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida, ameaçada de punição para que se esforce no sentido de alcançar os objetivos organizacionais;
- 3 – o ser humano em geral, prefere ser dirigido, evita responsabilidade, tem relativamente pouca ambição, e quer garantia acima de tudo.

A teoria X supõe que o homem é um ser preguiçoso e indolente que foge à responsabilidade, daí nasce a necessidade da gerência em organizar todo seu trabalho, e controlá-lo fortemente. O indivíduo é forçado a cumprir seus deveres pela ameaça de sanções, aplicação de penalidades, coerção e podendo chegar até mesmo a castigos físicos (McGREGOR, 1992).

Chiavenato considera que “[...] a teoria X reflete um estilo de administração duro, rígido e autocrático e que se limita a fazer as pessoas trabalharem dentro de certos esquemas e padrões previamente planejados e organizados, tendo em vista exclusivamente os objetivos da organização.” As opiniões e necessidades das pessoas são completamente

desconsideradas e o trabalhador é tratado como mero recurso ou meio de produção (1993, p. 550).

Entretanto, McGregor (1992) acredita que as características do ser humano não se coadunam com os pressupostos na teoria X, e para contrapor as crenças vigentes da administração científica propôs a teoria Y, apresentada a seguir:

- 1 – o dispêndio de esforço físico ou mental no trabalho é natural como o jogo ou o descanso;
- 2 – o controle externo e ameaça de punição não são os únicos meios de estimular o trabalho em direção aos objetivos da organização;
- 3 – o compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas ao seu alcance;
- 4 – o ser humano comum aprende, sob condições adequadas, não só a aceitar responsabilidades como também a procurá-las;
- 5 – há mais ser humano com capacidades de usar um grau relativamente alto de imaginação, engenhosidade e de criatividade na resolução de problemas organizacionais do que geralmente se pensa;
- 6 – nas condições de vida industrial moderna, as potencialidades intelectuais do ser humano comum estão sendo apenas parcialmente usadas.

O papel da gerência, de acordo com a teoria Y é possibilitar o desenvolvimento do potencial dos trabalhadores na direção de objetivos comuns (DAVIS; NEWSTROM, 2002). Como pode ser percebido, as pressuposições da teoria Y ressaltam o fato de que os limites da cooperação do homem na organização, não são os limites da natureza humana, e sim, da falta de engenhosidade administrativa em descobrir como usar o potencial dos recursos humanos disponíveis (MCGREGOR, 1992).

As justificativas para a proposição da teoria Y baseiam-se em aspectos motivacionais, onde o homem é um animal carente, mal uma necessidade é satisfeita surge logo outra, constituindo-se num processo sem fim. O homem está sempre se esforçando, ou em outras palavras, trabalhando para satisfazer suas necessidades. Um aspecto importante

na teoria de McGregor é que uma necessidade satisfeita não apresenta qualquer efeito motivador, a teoria X não reconhece tal fato, portanto, desprezado na abordagem convencional de administração. A Teoria Y fundamenta-se numa integração entre o indivíduo e os objetivos organizacionais, sendo um estilo mais adequado em todas as situações, promovendo um clima de trabalho favorável, que estimula, por si mesmo, a produtividade, o autocontrole e a criatividade (McGREGOR,1992).

O trabalho, com base na administração científica, atende às necessidades básicas do indivíduo, contudo, oferece poucas oportunidades de satisfação às necessidades egoísticas principalmente aos trabalhadores situados em níveis hierárquicos inferiores. Necessidades egoísticas, de acordo com McGregor (1992), são relacionadas a auto-estima (necessidades de auto-respeito e autoconfiança, de autonomia, de realização, de competência, de conhecimento) e as relacionadas à própria reputação (necessidades de status, de reconhecimento, de aprovação, de respeito). As características do trabalho devem propiciar a satisfação das necessidades egoísticas, se isto não ocorrer, os trabalhadores se sentirão frustrados, e seus comportamentos refletirão tal frustração. Embora o salário tenha pouco valor para satisfazer as necessidades mais elevadas, ele pode se tornar o foco de principal interesse se for o único meio para compensar as necessidades frustradas. O trabalho só deixará de ser fonte de punição e sofrimento se o próprio trabalho possibilitar o atendimento das necessidades do indivíduo.

Naturalmente os pressupostos da teoria Y não estão comprovados, entretanto, são muito mais coerentes que a teoria X, constituindo-se num passo importante para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) – UM BREVE HISTÓRICO

O interesse do homem em melhorar sua QVT não é recente, esta aspiração vem ocorrendo desde os primórdios da humanidade. Com outros títulos, outras justificativas, porém sempre visando a facilitar, satisfazer e trazer bem-estar ao trabalhador no

desenvolvimento de suas atividades (RODRIGUES, 1995). Isto não ocorre ao acaso, já que o ser humano passa a maior parte de suas horas úteis do dia no trabalho, e que uma boa ou má qualidade das experiências aí vivenciadas repercutem no próprio trabalho e se expandem para as demais dimensões da vida.

Desde o início dos tempos, o ser humano sempre procurou utilizar conhecimentos disponíveis para desenvolver métodos de trabalho que diminuíssem principalmente o esforço físico dos trabalhadores, sendo extraordinários os benefícios alcançados.

Entretanto, as primeiras preocupações em utilizar conhecimentos científicos na solução de problemas ligados ao trabalho, surgiram entre 1927 e 1933, quando Elton Mayo e colaboradores realizaram um experimento na “Western Electric Company” que ficou mais tarde conhecida como a experiência de “Hawthorne”, que tinha como objetivo inicial verificar a relação entre a intensidade de iluminação e produtividade (MAXIMIANO, 2000). A conclusão de Mayo e colaboradores foi de que existe uma preponderância do fator psicológico sobre o fator fisiológico na produtividade, pondo em xeque os princípios da teoria clássica de administração, e nascendo assim a teoria das relações humanas, para corrigir a forte tendência a desumanização do trabalho imposta pela teoria clássica (CHIAVENATO, 1993; MAXIMIANO, 2000).

No início da década de 50 no “Tavistock Institute” em Londres, Eric Trist e colaboradores propuseram o modelo sociotécnico, com o objetivo de oferecer trabalhos enriquecidos, sustentados pelo equilíbrio do sistema humano e técnico. Este modelo possibilitou grande evolução nos estudos sobre a QVT. Trist é considerado como o precursor do termo QVT (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1995).

No Brasil, tem causado bastante repercussão os trabalhos de: Fernandes (1996); Kilmnik, Moraes e Ramos (1994); Quirino e Xavier (1987); e Rodrigues (1995), entre outros.

“O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade.” (DE MASI, p.330, 2000).

2.4 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na literatura não existe consenso sobre a definição de QVT. Este termo é considerado abrangente, e cada autor inclui o que considera fundamental para que a vida do trabalhador tenha qualidade.

A frase qualidade de vida tem sido usada com certa frequência para descrever certos valores ambientais e humanísticos, negligenciados pelas sociedades industrializadas, em favor do avanço tecnológico, produtividade industrial e crescimento econômico. As empresas procuram ao mesmo tempo, aumentar sua produtividade, tornando-se mais competitivas no mercado e melhorar a QVT de seus trabalhadores (WALTON, 1973).

A QVT procura conciliar, à primeira vista, posições aparentemente opostas (QUIRINO; XAVIER, 1987), por um lado o trabalhador reivindicando condições de trabalho mais humanas e possibilidades de satisfação de suas necessidades egoísticas, e por outro lado, o empregador ansiando por incremento na produtividade

Fernandes (1996, p. 45-46) apresentou uma interessante conceituação, onde a QVT é entendida como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.” A própria autora explica que a QVT tem que ser entendida como uma gestão dinâmica, porque tanto as organizações, quanto as pessoas mudam com o passar do tempo. É contingencial, porque depende da realidade vivida no momento por cada empresa no contexto em que está inserida. Deve também atentar para os fatores físicos, sociológicos e psicológicos que atuam simultaneamente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, sem esquecer dos aspectos tecnológicos da organização do trabalho, que em conjunto, afetam a cultura e o clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos trabalhadores.

Vieira e Hanashiro (1990, p. 45) propõem uma definição bastante ampla de QVT como sendo a

[...] melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização. Isto significa atenuar o conflito existente entre o capital e o trabalho.

Embora admitam a existência de muitas interpretações, Albuquerque e França (1998), consideram que a QVT é influenciada pelo conjunto de ações de uma empresa envolvendo o diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, com a intenção de propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Para França (1997), embora as organizações considerem a QVT como imprescindível, é raro se encontrar nas práticas gerenciais e administrativas, metas que envolvam melhorias reais das condições de trabalho, padrões que resguardecam a saúde física e psicológica, bem como, de tecnologias que priorizem a adaptação do trabalho ao homem.

Concorda-se com Fernandes (1996) quando se refere que ao conceituar QVT, os diversos autores, apesar de apresentarem enfoques diferentes, a meta principal de abordagem permanece comum entre eles, que é conciliar os interesses dos indivíduos e organizações, ou seja, visam ao mesmo tempo melhorar a satisfação dos trabalhadores e a produtividade da empresa.

2.5 FATORES/DIMENSÕES RELACIONADOS COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dentro das organizações, a atenção tem sido focalizada sobre a qualidade da experiência humana no local de trabalho. Ao mesmo tempo em que muitas empresas têm questionado sua viabilidade no mercado mundial cada vez mais competitivo, a preocupação com a qualidade de vida de seus empregados e com a competitividade do mercado tem criado um crescente interesse em possibilidades de redesenhar a natureza do trabalho.

Procurando desta forma melhorar tanto a produtividade da organização, quanto a QVT para seus membros (WALTON, 1973).

A QVT reflete o grau em que os trabalhadores satisfazem suas necessidades pessoais por meio das experiências vivenciadas na organização. A preocupação com a QVT é recente, somente há pouco tempo a sociedade dirige atenção à situação de trabalho (CHIAVENATO, 2001). Um fator complicador no estudo do tema, é que as diferenças individuais e culturais exercem fortes influências sobre o que cada indivíduo considera ser uma boa QVT.

Apesar disso, para Gadon (1984) a aplicação de programas de QVT possibilitam às pessoas a responder criativamente, produtivamente e com satisfação às condições de trabalho que conferem: respeito e dignidade pessoal; medidas razoáveis de autonomia ou autocontrole; reconhecimento pessoal para contribuições feitas para a efetividade organizacional; recompensas proporcionais à performance, incluindo oportunidades para crescer, enfrentar desafios, variedade de experiências, bem como, receber mais pagamento e promoções; identificação com grupos de trabalho e organizações que são fontes de orgulho e suporte; segurança no trabalho, proteção de tratamento arbitrário, e condições decentes de trabalho.

De acordo com Albrecht (1998), a qualidade de vida no trabalho pode ser facilmente obtida pela percepção dos empregados. Cada fator que determina a QVT representa um aspecto determinante da experiência global de trabalho vivenciada pelo indivíduo, cada um deles contribui de alguma forma na percepção de como é trabalhar naquela empresa. Na avaliação da QVT, no mínimo os seguintes fatores devem ser considerados: um trabalho que vale a pena, condições de trabalho seguras, remuneração e benefícios, estabilidade no emprego, supervisão competente, retroalimentação quanto ao desempenho no trabalho, oportunidades para aprender e crescer no emprego, uma possibilidade de promoção com base em mérito, clima social positivo, justiça e “fair play”.

Para Bom Sucesso (1998), a QVT envolve fatores como: renda justa e satisfatória, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória, auto-estima, a imagem da

organização frente à comunidade, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso de suas capacidades, respeito aos direitos, e justiça nas recompensas.

A qualidade de vida no trabalho para Kanaane (1999), apresenta forte vínculo com o desenvolvimento organizacional e dirigido aos aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho. Considera que as condições indicadoras da QVT são: compensação justa e clara, crescimento e segurança, autenticidade (autonomia, autocontrole), relevância social, total espaço de vida do indivíduo (vida fora da organização), e meta para a auto-realização.

Chiavenato (2001) e Kanaane (1999) salientam que a QVT não é determinada unicamente por características individuais (necessidades, impulsos, expectativas, pensamentos, desejos, valores, e outros), ou situacionais/organizacionais (tecnologia, fluxos de trabalho, sistema de recompensas, condições do sistema econômico, político, entre outros), mas, principalmente pela interação das características individuais e organizacionais.

2.6 MODELOS DETERMINANTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A seguir serão apresentados os modelos determinantes de QVT propostos por Hackman et al. (1975), Walton (1973, 1974) e Werther e Davis (1983). Estes modelos são os mais freqüentemente citados e utilizados em pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho.

2.6.1 O modelo de Hackman et al. (1975).

Para Nadler, Hackman e Lawler (1983), Chiavenato (2001) uma das abordagens do enriquecimento do trabalho individual, que tem sido grandemente testada e usada é o modelo das características da tarefa de Hackman et al. (1975). Tal modelo baseia-se no

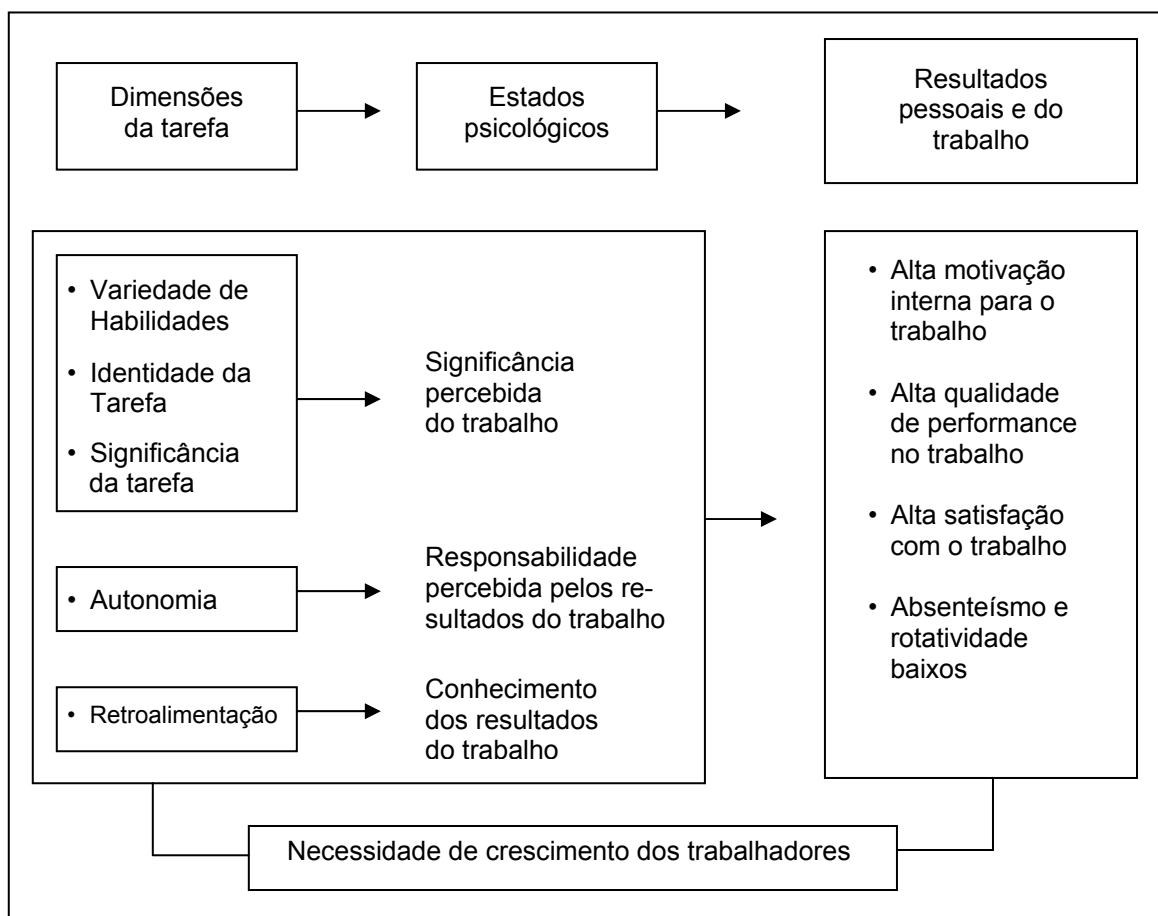
pressuposto da existência de três estados psicológicos críticos para a determinação da motivação e da satisfação do indivíduo no trabalho, são eles:

(a) significância percebida - é o grau que o indivíduo percebe o trabalho como importante, valioso e significativo, por algum sistema de valor que ele aceita;

(b) responsabilidade percebida - é o grau em que o indivíduo se sente responsável pelos resultados de seu trabalho;

(c) conhecimento dos resultados - é o grau em que o indivíduo percebe, quão efetivamente está executando seu trabalho.

O quadro 1 representa o modelo de Hackman et al. (1975), que mostra o relacionamento entre as dimensões do trabalho, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e do trabalho.



Quadro 1 - Modelo de Hackman et al. (1975).

Quanto maior o grau que estes estados psicológicos forem percebidos pelos trabalhadores, mais eles estarão intrinsecamente motivados para o trabalho, motivação baseada no trabalho em si e não em recompensas externas (HACKMAN et al. 1975).

Hackman et al. (1975), Nadler, Hackman e Lawler (1983) informam que pesquisas identificaram cinco dimensões essenciais do cargo, que atuam sobre os estados psicológicos críticos. Sobre a significância percebida da tarefa atuam as dimensões: **variedade de habilidades** - é o grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para sua realização, envolvendo e desafiando o trabalhador a usar várias habilidades e capacidades para efetuar o trabalho; **identidade da tarefa** - é o grau em que a tarefa solicita a execução de um trabalho completo (do começo ao fim) e possível de ser identificado; e **significância da tarefa** - é o grau de impacto que a tarefa exerce na vida ou no trabalho das pessoas, ou organizações.

Sobre a responsabilidade percebida atua a dimensão **autonomia** - que se refere ao grau em que a tarefa permite ao indivíduo liberdade, independência e discricção para programar e determinar os procedimentos de sua execução. Quanto mais controle (autonomia) o indivíduo tem sobre o trabalho mais responsável ele se sente.

Sobre o conhecimento de resultado atua a dimensão **retroalimentação** que é o grau em que a tarefa que está sendo realizada possibilita ao próprio trabalhador a obtenção de informações sobre a efetividade de seus esforços.

É importante observar que indivíduos chegam nas organizações com capacidades e necessidades bastante diferentes. Portanto, uma tarefa que desperta grande motivação para um indivíduo pode ser indiferente, ou até mesmo, desinteressante para outro (NADLER; HACKMAN; LAWLER, 1983).

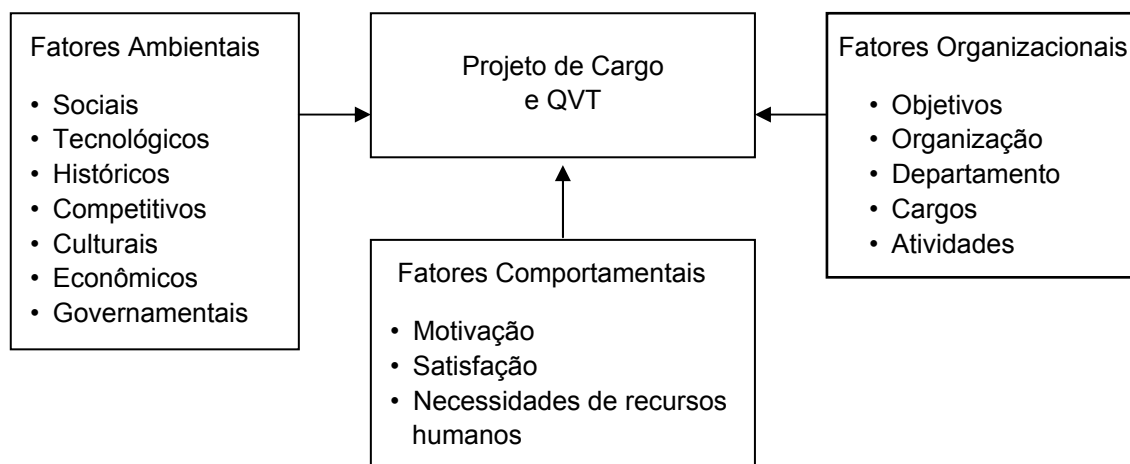
2.6.2 O modelo de Werther e Davis (1983).

O modelo proposto por Werther e Davis (1983) baseia-se na exploração da natureza do cargo como forma de melhorar a qualidade de vida no trabalho, porque envolve mais

intensamente o trabalhador. Os autores pressupõem que a maioria dos trabalhadores considera que uma boa QVT significa um cargo interessante, desafiador e compensador, embora admitam que nem toda insatisfação possa ser resolvida pela reformulação do cargo. O projeto de cargo e a QVT são influenciados por fatores ambientais, organizacionais e comportamentais.

Os **elementos organizacionais** do projeto de cargo que referem-se à eficiência, são:

- (a) abordagem mecanicista - visa à especialização, realçam a eficiência em esforço, tempo, custos de mão-de-obra, treinamento e tempo de aprendizagem;
- (b) fluxo de trabalho - refere-se à seqüência e ao equilíbrio entre os cargos para que o trabalho seja realizado com eficiência;
- (c) práticas de trabalho - são as formas pelas quais o trabalho deve ser realizado (WERTHER; DAVIS, 1983). O modelo de Werther e Davis (adaptado de WERTHER; DAVIS, 1983) está representado no quadro 2.



Quadro 2 - Fatores do projeto de cargos e de QVT de Werther e Davis.

Os **elementos ambientais** a serem considerados no projeto de cargos são:

- (a) habilidade e disponibilidade dos empregados - a complexidade dos cargos deve ser proporcional às capacidades e habilidades dos trabalhadores;

(b) expectativas sociais – o cargo deve atender às expectativas da sociedade, os trabalhadores mais instruídos têm expectativas mais elevadas de QVT (WERTHER; DAVIS, 1983).

Os **elementos comportamentais** pressupõem que os cargos não podem ser projetados visando apenas à eficiência, é imprescindível considerar também as necessidades humanas dos trabalhadores. Proporcionam mais satisfação os cargos que possibilitam:

- (a) autonomia – responsabilidade pelo trabalho;
- (b) variedade – permite o uso de diferentes habilidades e capacidades;
- (c) identidade com a tarefa – realizar o trabalho por completo (do início ao fim);
- (d) retroinformação – informação sobre o desempenho (WERTHER; DAVIS, 1983).

Werther e Davis (1983) alertam que existem muitas barreiras na implantação de programas que visam à melhoria da QVT. As barreiras podem se localizar nos empregados e sindicatos, que desconfiam porque julgam que o que é vantajoso para a administração provavelmente não os beneficie; a administração, por outro lado, resiste à mudança porque duvida que o retorno justifique a perturbação potencial inerente a ela.

2.6.3 Modelo de Walton (1973, 1974).

A insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta quase todos os trabalhadores em um momento ou outro de suas vidas, independentemente da posição ou status na organização. A frustração, monotonia e a raiva, comum para os empregados desencantados com as experiências de trabalho podem custar caro para os indivíduos e organizações. Eliminar ou reduzir a insatisfação é uma tarefa complexa, pela dificuldade de isolar e identificar todos os atributos que afetam a QVT (WALTON, 1973).

Walton (1973, 1974) considera que a avaliação da QVT abarca muitos aspectos, e propõe oito categorias base para analisar as características fundamentais que a QVT envolve, são elas:

1 – Compensação justa e adequada

Para Walton (1973) a adequação da compensação financeira é um conceito relativo, não existe consenso sobre um padrão objetivo ou subjetivo quanto a seu significado. Justiça na compensação, por outro lado, tem vários significados operacionais. Na realidade prática, o padrão de justiça da compensação do trabalho observa o relacionamento entre salários e fatores tais como: treinamento necessário, responsabilidade e nível de salubridade da tarefa, a oferta e procura por uma habilidade particular, a média no mercado de trabalho da comunidade e a capacidade para pagar. Assim, propõe que os conceitos fundamentais para estabelecer critérios de adequação e justiça da compensação do trabalho são:

- a - rendimento adequado - o rendimento de um trabalho em tempo integral, deve reunir o padrão de suficiência socialmente determinada, ou ao padrão subjetivo do trabalhador;
- b - compensação justa - o pagamento recebido por certo trabalho deve ter um relacionamento adequado ao pagamento recebido por outro trabalho (com exigências similares).

2 – Condições de trabalho seguras e saudáveis

É amplamente aceito em nossa sociedade que o trabalhador não deve ser exposto a condições físicas ou horários de trabalho que sejam indevidamente perigosos ou prejudiciais à sua saúde (física ou psicológica) (WALTON, 1973, 1974).

Fernandes (1996) propõe os seguintes critérios para avaliar as condições de trabalho:

- a - jornada de trabalho - número de horas de trabalho e sua relação com as tarefas realizadas;
- b - carga de trabalho - quantidade de trabalho realizada no turno de trabalho;
- c - ambiente físico - condições de bem-estar e organização do local de trabalho;
- d - material e equipamentos - quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos disponibilizados para a realização do trabalho;
- e - ambiente saudável - condições de trabalho que não ofereçam riscos de lesão ou doenças aos trabalhadores;

f - estresse - quantidade de estresse percebido pelos trabalhadores na jornada de trabalho.

3 – Oportunidade imediata para usar e desenvolver capacidades humanas

O trabalho deve possibilitar tanto utilização dos conhecimentos quanto o desenvolvimento das capacidades do trabalhador. Algumas qualidades do trabalho necessárias ao desenvolvimento das capacidades humanas são:

- a - autonomia - o trabalho deve permitir substancial autonomia e autocontrole relativo em relação ao controle externo;
- b - múltiplas habilidades - o trabalho deve possibilitar ao trabalhador exercitar uma ampla série de habilidades e capacidades, e não meramente repetir uma mesma habilidade;
- c - informação e perspectiva - ao trabalhador deve ser permitido obter informação significativa sobre todo o processo de seu trabalho, bem como, dos resultados de sua própria ação;
- d - tarefa completa - o trabalho deve envolver uma tarefa completa (evitando fragmentação desnecessária do trabalho);
- e - planejamento - o trabalho deve incluir o planejamento, bem como, a implementação das atividades (WALTON, 1973, 1974).

4 – Oportunidade futura de crescimento e segurança

Aqui, o foco muda do trabalho para as oportunidades de avanço na carreira. Deve ser dada atenção aos seguintes aspectos da vida no trabalho:

- a - desenvolvimento - a extensão em que a atividade atual do trabalhador contribui para manter e expandir suas capacidades em vez de conduzi-lo para a obsolescência, deve haver um processo de educação permanente;
- b - perspectiva de aplicação - possibilidade de usar futuramente no trabalho, uma habilidade ou conhecimento ampliado ou adquirido recentemente;
- c - oportunidades de crescimento - oportunidades para progredir na instituição ou carreira, em termos reconhecidos pelos pares, membros familiares ou associações;
- d - segurança - segurança (estabilidade) no emprego e do recebimento da renda decorrente do trabalho (WALTON, 1973, 1974).

5 – Integração social na organização de trabalho

A natureza dos relacionamentos pessoais na organização é outra importante dimensão da QVT. As possibilidades do trabalhador ter uma identidade e experiências de auto-estima satisfatórias serão influenciadas pelos seguintes atributos de seu local de trabalho:

- a - ausência de preconceito - aceitação do trabalhador pelas características relacionadas ao trabalho, como as habilidades, capacidades e potencial, sem considerar a raça, gênero, credo, origem, estilo de vida e aparência física;
- b - igualitarismo - ausência de símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica;
- c - mobilidade - possibilidade de acesso a níveis ascendentes, refletidas pela percentagem de empregados em qualquer nível, que potencialmente podem se qualificar para níveis mais altos;
- d - grupos de suporte mútuo - sociedade ou grupos de trabalho caracterizados por padrões de auxílio mútuo, suporte sócio-emocional e respeito às individualidades;
- e - comunidade - sentido de comunidade, que vai além das ações do trabalho;
- f - abertura interpessoal - a possibilidade, de que membros da organização de trabalho expressem para outros, suas idéias e sentimentos (WALTON, 1973, 1974).

6 – Constitucionalismo na organização de trabalho

O trabalhador pode ser afetado por decisões tomadas sobre seu comportamento ou status na organização. Que direitos ele tem e como pode proteger estes direitos? Os seguintes aspectos são elementos-chave para proporcionar uma QVT mais digna:

- a - privacidade - direito à privacidade pessoal, e à vida particular ou ações de membros de sua família;
- b - liberdade de opinião - direito de divergir abertamente da opinião de seus superiores, sem temor de represálias;
- c - justiça - direito a tratamento justo em todos os aspectos da vida no trabalho;

d - processo adequado - direito de ser governado pelas regras da lei, e não pelas regras dos homens, como: igualdade de oportunidades em todos os aspectos do trabalho, privacidade, divergência, incluindo completa defesa de seus direitos na justiça (WALTON, 1973, 1974).

7 – Trabalho e espaço total de vida

As experiências de trabalho de um indivíduo podem ter efeitos positivos ou negativos em outras esferas da vida, tais como, suas relações com a família. Períodos prolongados de trabalho além do horário (ou levar tarefas para casa) podem ter sérios efeitos sobre a vida familiar. O relacionamento entre trabalho e espaço de vida é melhor representado pelo conceito de equilíbrio. O papel equilibrado do trabalho é definido pelos horários de trabalho, demandas da carreira, e viagens que não interrompem o tempo de lazer e família de modo freqüente. Às vezes, o empregador impõe demandas que afetam seriamente a capacidade do empregado executar outros papéis na vida, tais como, de esposo(a) ou pai/mãe. Em outros casos, contudo, estas demandas são grandemente auto-impostas para escapar de responsabilidades ou tensões nos outros papéis da família (WALTON, 1973).

8 – A relevância social da vida no trabalho

O papel útil socialmente da organização empregadora e os efeitos lesivos socialmente de suas atividades têm cada vez mais se tornado tema importante para o empregado. O trabalhador deve perceber a organização como socialmente responsável por seus produtos e serviços. Organizações que agem de maneira irresponsável socialmente, podem induzir um número crescente de empregados a depreciarem o valor de seus trabalhos e carreiras, que por sua vez afetará sua satisfação e auto-estima. Pode ser incluída aqui, a percepção do trabalhador, em relação ao valor e relevância de seu trabalho para a organização, da organização em benefício da sociedade, e como a sociedade avalia os benefícios recebidos (WALTON, 1973, 1974).

O modelo proposto por Walton apresenta uma grande amplitude, e de acordo com o próprio autor, o modelo pode ser alterado para se adaptar às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido. Entretanto, independentemente de

como a QVT for abordada, existe a necessidade de conhecer e considerar a diversidade das preferências humanas relativas à cultura, classe social, educação familiar, nível de instrução, personalidade, bem como, a heterogeneidade dos estilos de vida. O modo como estes aspectos são gerenciados irão repercutir diretamente na satisfação do trabalhador e conseqüentemente em sua QVT. Há, portanto, a necessidade de combinar as demandas do trabalho com as preferências dos indivíduos (WALTON, 1974).

2.7 FATORES DE RISCO À SAÚDE

Manter a saúde, enquanto se luta para ganhar a vida, muitas vezes não é fácil. O desgaste a que os trabalhadores são submetidos tanto do ambiente, quanto nas relações com o trabalho, é um dos fatores mais significativos na determinação das doenças (FRANÇA; RODRIGUES, 1997). Trabalhar em ambientes e condições adversas, sem perspectivas profissionais e somado aos problemas pessoais está transformando os professores universitários em candidatos potenciais ao desenvolvimento de doenças tipicamente fisiológicas, como as cardiovasculares, e o seu surgimento cada vez mais freqüente vem preocupando os docentes (CRUZ, 2001). Entretanto, uma doença pode ter vários fatores de risco diferentes.

Fator de risco para Loures-Vale e Martinez (2001, p. 7) “é qualquer traço ou característica que possa predizer a probabilidade de um indivíduo vir a manifestar determinada doença [...]”. Um fator de risco, contudo, não é uma causa necessária, nem suficiente para o surgimento de uma doença.

2.7.1 Fatores de risco para doença arterial coronariana

O estudo do coração de Framingham, iniciado há mais de 50 anos, introduziu o conceito de fatores de risco e tem servido como padrão na avaliação de risco para doença arterial coronariana (DAC) (COBB et al. 2003; PEARSON, 2002).

Referindo-se sobre a patogênese da DAC, Cobb et al. (2003) descrevem de forma simplificada que a aterosclerose inicia na infância (embora apresente manifestações clínicas na idade adulta), quando partículas de LDL-C (LDL-C = lipoproteína de baixa densidade ou “low-density lipoprotein”) do sangue circulante depositam-se na camada endotelial da artéria e migram para a íntima, onde ficam presas por macrófagos na forma de células espumosas. Na medida em que as células espumosas se acumulam, elas formam estrias gordurosas sobre o revestimento dos vasos. As estrias gordurosas gradualmente aumentam para formar placas fibrosas ou fibrolipídicas, de consistência aumentada, elevada na superfície da íntima, diminuindo mais ou menos intensamente a luz do vaso. As placas fibrosas contêm uma variedade de células inflamatórias e subseqüentemente desenvolvem uma capa fibrosa e um núcleo de lípidos (lipid core). Cálcio deposita-se no núcleo da capa provocando calcificação. Influenciada por múltiplos fatores de risco, o processo de desenvolvimento e crescimento da placa progride num padrão variável ao longo dos anos. Quando certas placas estreitam aproximadamente 75% das artérias, sintomas de dor podem ocorrer durante atividades físicas. Os primeiros sintomas aparentes ocorrem num estágio posterior quando a doença já está bem avançada. Eventos cardíacos, incluindo angina instável, infarto agudo do miocárdio e morte súbita podem ocorrer sem qualquer aviso, devido à ruptura da capa fibrosa resultando em trombose aguda e interrupção do fluxo sanguíneo.

Recentemente Yusuf et al. (2004) com a intenção de verificar se os efeitos dos fatores de risco variam em diferentes países e grupos étnicos, realizaram um estudo conhecido como “the INTERHEART study”. O estudo envolveu populações de diferentes países, regiões e grupos étnicos, e utilizou métodos padronizados, com o objetivo de investigar a relação entre fatores de risco e doença arterial coronariana. Foram utilizados nove fatores de risco, a saber: tabagismo, diabetes mellitus, hipertensão arterial, obesidade abdominal, fatores psicossociais, lípidos, consumo de frutas e vegetais, exercício físico, e consumo de álcool. Para Yusuf et al. (2004) uma prevenção efetiva necessita de uma estratégia global baseada no conhecimento da importância dos fatores de risco para a doença cardiovascular em diferentes regiões geográficas e entre vários grupos étnicos.

De acordo com Porto (1998), para que se possa estabelecer medidas preventivas para uma determinada doença é necessário que se conheçam os diferentes fatores de risco envolvidos, o grau de importância de cada um deles e suas associações.

Nieman (1999) apresenta a classificação dos fatores de risco modificáveis e não modificáveis para doenças do coração, e o fator que contribui para doenças do coração segundo a “American Heart Association”:

- principais fatores de risco modificáveis - tabagismo, pressão sanguínea alta, colesterol sanguíneo elevado, sedentarismo, obesidade e diabetes;
- principais fatores de risco não modificáveis - hereditariedade, gênero, idade;
- fator que contribui para doenças do coração - resposta do indivíduo ao estresse.

Os fatores de risco citados não explicam todos os casos de doenças do coração, sendo que o perigo de ataque do coração aumenta proporcionalmente ao número e a importância de cada um dos fatores de risco presentes.

O terceiro relatório do programa nacional de educação do colesterol - Painel de especialistas sobre detecção, avaliação e tratamento de alto colesterol sanguíneo em adultos (Terceiro painel de tratamento de adultos – “Adult Treatment Panel III” - ATP III) do Instituto Nacional de Saúde (NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH – NIH) dos Estados Unidos da América incluiu os seguintes fatores de risco na estimativa de um evento de DAC para 10 anos: colesterol total (CT), HDL-C (HDL-C = lipoproteína de alta densidade ou “High-density lipoprotein”), pressão arterial sistólica, tratamento para hipertensão, hábitos de tabagismo e idade (NIH, 2002).

2.7.2 Dislipidemia

A dislipidemia tem sido demonstrada como um fator de risco importante na mortalidade pela DAC. O aumento de colesterol, juntamente com um aumento de LDL-C e diminuição de HDL-C tem sido usado como indicadores de ateroma (GOLDMAN et al., 2000).

As dislipidemias são classificadas entre os maiores fatores de risco para doenças cardiovasculares. Cerca de 25% das mortes em todo o mundo são causadas por doenças cardiovasculares, principalmente DAC (MICHELON; MORIGUCHI, 1999).

A classificação das dislipidemias de acordo com as Diretrizes Brasileiras sobre Dislipidemias e Diretriz de Prevenção da Aterosclerose da Sociedade Brasileira do Coração (SBC, 2001), pode ser laboratorial ou etiológica. A classificação laboratorial compreende quatro tipos:

- hipercolesterolemia isolada (aumento do CT e/ou LDL-C);
- hipertrigliceridemia isolada (aumento dos triglicérides - TG);
- hiperlipidemia mista (aumento de CT e dos TG);
- diminuição isolada do HDL-C ou associada a aumento dos TG ou LDL-C.

O diagnóstico das dislipidemias é eminentemente laboratorial, já que apenas uma pequena porção de indivíduos apresenta sinais clínicos (GUIMARÃES, 1998).

A classificação etiológica compreende:

- dislipidemias primárias – relativo a distúrbios genéticos, sendo que alguns deles só se manifestam sob influência ambiental (dieta inadequada e/ou sedentarismo). As dislipidemias primárias englobam as hiperlipidemias e hipolipidemias.
- dislipidemia secundária – basicamente são encontrados três grupos de etiologia (a) dislipidemia secundária a doenças (diabetes mellitus tipo 2, hipotireoidismo, síndrome nefrótica, insuficiência renal crônica, hepatologias colestáticas crônicas, obesidade, síndrome de Cushing, anorexia nervosa, bulimia nervosa); (b) dislipidemia secundária a medicamentos (diuréticos, beta-bloqueadores, anticoncepcionais, corticosteróides, anabolizantes, estrógenos, progestágenos, isotretinoína, ciclosporinas, e inibidores de protease); (c) dislipidemia secundária a hábitos de vida (dieta inadequada, tabagismo e etilismo).

Os valores de referência do perfil lipídico (CT, LDL-C, HDL-C, e TG) para o diagnóstico laboratorial das dislipidemias são apresentados na tabela 1 (p.35).

Tabela 1 - Valores de referência dos lípides para indivíduos adultos > 20 anos de idade, de acordo com a Sociedade Brasileira de Cardiologia - SBC.

Lípides	Valores (mg/dL)	Categoria
CT	< 200	Ótimo
	200-239	Limítrofe
	≥ 240	Alto
LDL-C *	< 100	Ótimo
	100-129	Desejável
	130-159	Limítrofe
	160-189	Alto
	≥ 190	Muito alto
HDL-C	< 40	Baixo
	> 60	Alto
TG	< 150	Ótimo
	150-200	Limítrofe
	200-499	Alto
	≥ 500	Muito alto

Fonte: Adaptado da Sociedade Brasileira de Cardiologia, 2001.

* O valor da LDL-C é calculado pela fórmula de Friedewald: $LDL-C = CT - HDL-C - TG/5$. Esta fórmula é válida se $TG < 400\text{mg/dl}$.

Os indivíduos que mantêm os níveis de LDL-C < 100 mg/dL ao longo da vida estão associados com um risco muito baixo de apresentarem um evento de DAC, em populações estes níveis podem ser considerados ótimos. Mesmo quando as concentrações de LDL-C estão apenas um pouco acima do nível ótimo, por exemplo, 100-129 mg/dL já ocorre a aterogênese, assim este nível deveria ser chamado acima do ótimo. Quanto mais elevada a concentração de LDL-C, mais acelerado será o processo da aterogênese (NIH – National Institutes of health, 2002).

2.7.3 Hipertensão arterial sistêmica

Pressão sangüínea é a força exercida pelo sangue contra as paredes das artérias e veias gerada pelo coração ao bombear o sangue para as diferentes partes do corpo. Hipertensão arterial é simplesmente uma condição na qual a pressão sangüínea é cronicamente elevada acima dos níveis considerados ótimos (NIEMAN, 1999).

A hipertensão arterial pode ser caracterizada como primária (essencial ou idiopática) quando a causa é desconhecida, ou secundária causada por uma desordem endócrina ou estrutural identificável. É considerada uma síndrome multifatorial e multicausal (JARDIM; SOUSA; MONEGO, 1998). A tabela 2 apresenta a classificação para a pressão arterial de acordo com a IV Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial – SBC.

Tabela 2 - Classificação da pressão arterial para adultos (> 18 anos).

Classificação	Nível da pressão arterial (mmHg)	
	Sistólica	Diastólica
Ótima	<120	< 80
Normal	< 130	< 85
Limítrofe	130 -139	85 - 89
Hipertensão		
Estágio 1 (leve)	140 -159	90 - 99
Estágio 2 (moderado)	160 -179	100 -109
Estágio 3 (grave)	≥ 180	≥ 110
Sistólica isolada	> 140	< 90

Fonte: Adaptado da SBC - IV Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial, 2004.

Para o diagnóstico da hipertensão arterial, deve-se considerar dois aspectos. O primeiro, refere-se aos valores tensionais na população em geral. A pressão arterial é uma variável contínua, e quanto maior for o seu valor maior será o risco cardiovascular. O segundo, refere-se à presença das lesões provocadas pela hipertensão aos chamados órgãos-alvo (cérebro, coração, rins e vasos) e os fatores de risco cardiovasculares associados à hipertensão (idade, sexo, tabagismo, obesidade, dislipidemia, diabetes mellitus e outros) (PLAVNIK; TAVARES, 2001).

De forma prática, para indivíduos adultos, considera-se hipertensão quando a pressão sistólica é igual ou superior a 140 mmHg e a diastólica igual ou superior a 90 mmHg (JARDIM; SOUSA; MONEGO, 1998; PLAVNIK; TAVARES, 2001).

A prevalência da hipertensão aumenta com a idade, é mais elevada nos homens do que nas mulheres e na raça negra comparada com a raça branca (ACSM, 2000).

Diversos mecanismos são sugeridos para explicar a elevação da pressão arterial, principalmente o endurecimento da parede dos vasos e perda da elasticidade. A obesidade, a ingestão de sódio, o sedentarismo, o tabagismo, o consumo de bebidas alcoólicas, os distúrbios lipídicos e o diabetes interferem de alguma forma nestas alterações (JARDIM; SOUSA; MONEGO, 1998).

2.7.4 Tabagismo

Embora o grau de risco varie entre os estudos, em geral os tabagistas apresentam quase o dobro da taxa geral de mortalidade e quase o dobro da mortalidade por causas coronárias se comparados aos não fumantes. O risco de morte súbita em tabagistas é elevado, sendo de duas a quatro vezes maior, e os prejuízos à saúde são proporcionais à quantidade de cigarros consumidos por dia, ao tempo de consumo e a idade que iniciou a fumar (AFIUNE NETO; RASSI; LABBADIA, 1998; FREEMAN; RIGOTI; FORCE, 1993).

O tabagismo juntamente com a Hipertensão Arterial Sistêmica (HAS) e hipercolesterolemia compõem os maiores fatores de risco independentemente da doença aterosclerótica. O indivíduo que além destes fatores de risco tiver idade acima de 40 anos, tem a probabilidade de evento coronariano de 40% em 10 anos (ARMAGANIJAN; BATLOUNI, 2000).

Existe uma vasta comprovação da relação entre tabagismo e doença isquêmica do coração, sendo que o tabagismo se constitui num dos principais fatores de risco para o desenvolvimento da aterosclerose. O risco de cardiopatia isquêmica associada ao tabagismo é equivalente à soma dos riscos representados pela hipertensão arterial e elevação do colesterol sérico. O risco de doenças coronárias devido ao tabagismo envolve todos os indivíduos com mais de 30 anos de idade. Entre os homens que morrem por infarto do miocárdio, 41% são fumantes; dos que têm até 35 anos de idade, quase 100% são grandes fumantes (mais de 40 cigarros por dia). Dentre as mulheres que morrem por infarto do miocárdio, 84% são fumantes (AFIUNE NETO; RASSI; LABBADIA, 1998).

2.7.5 Idade e sexo

As manifestações clínicas da aterosclerose coronária aumentam com o envelhecimento, permanecendo maior no homem do que na mulher. A diferença entre os sexos diminui em frequência e severidade com o avançar da idade, como resultante das modificações no perfil lipídico feminino decorrente do climatério, com elevação nos níveis da VLDL-C (VLDL-C = lipoproteína de densidade muito baixa ou "very low-density lipoprotein"), LDL-C e diminuição da fração da HDL-C (MORAES, 1998).

A reposição estrogênica nesta fase produz alterações favoráveis no padrão lipídico feminino, causando redução nos níveis de LDL-C em torno de 20%, e aumenta a HDL-C em 10%, diminuindo a morbimortalidade por coronariopatia entre 50 e 85%. Assim o período pós-menopausa pode ser considerado como um fator de risco independente neste grupo, sendo que, o aumento da mortalidade cardiovascular na mulher ocorre, em média, 10 anos após a dos homens. Embora a doença arterial resulte de mecanismos multifatoriais, 25% a 50% da redução do risco são atribuídos às alterações metabólicas favoráveis das lipoproteínas na pré-menopausa. A proteção temporal da mulher resulta dos benefícios do estrógeno endógeno. Deficiência estrogênica prematura, de causa natural ou cirúrgica, aumenta em três vezes o risco de doença cardiovascular (MORAES, 1998).

2.8 HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA

Atividade física é qualquer movimento corporal produzido pelos músculos esqueléticos que eleve o gasto energético acima dos níveis de repouso (USDHHS, 1996).

Exercício físico é um tipo de atividade física, definido como um movimento corporal planejado, estruturado e repetitivo, realizado com o objetivo de melhorar ou manter um ou mais componentes da aptidão física (CASPERSEN; POWELL; CHRISTENSEN, 1985).

O estilo de vida sedentário é a principal causa de saúde debilitada para um grande número de indivíduos. Apenas adicionar atividade física regular ao estilo de vida desses

indivíduos já proporciona melhoras substanciais na saúde global (HOWLEY; FRANKS, 2000).

De acordo com o “Surgeon General’s Report” (USDHHS, 1996), existe consenso entre epidemiologistas, especialistas em ciências do exercício e profissionais de saúde de que a atividade física não necessita ser de intensidade vigorosa para causar benefícios à saúde. Entretanto, os benefícios parecem ser proporcionais à quantidade de atividade realizada, assim, a cada aumento na intensidade (até certo ponto) adiciona algum benefício. Pessoas de todas as idades, tanto homens quanto mulheres, mesmo dentre os mais fracos podem se beneficiar da prática regular de atividades físicas.

Apesar de bem conhecidos os benefícios da atividade física, a maioria dos adultos e muitas crianças levam um estilo de vida relativamente sedentário, ou não é ativo o suficiente para alcançar os benefícios à saúde. Estilo de vida sedentário é definido como não realizar atividade física no tempo de lazer (exercícios, esportes ou “hobbies” ativos fisicamente), num período de duas semanas (USDHHS, 2002), ou que tenha um estilo de vida (trabalho + lazer + atividades domésticas) equivalente a um gasto energético inferior a 500 Kcal por semana (NAHAS, 2001).

Atividades físicas moderadas utilizam energia correspondente de três a seis vezes o metabolismo de repouso (3 a 6 METs), ou varia de aproximadamente 40 a 60% da capacidade funcional máxima do indivíduo. A atividade de intensidade moderada causa um ligeiro aumento na frequência respiratória, neste tipo de atividade é possível manter facilmente uma conversa. Para a maioria das pessoas, caminhar 1,6 km em 14 a 23 minutos seria uma atividade moderada. Atividades de intensidade vigorosas utilizam energia correspondente a mais de seis vezes o metabolismo de repouso (> 6 METs) ou acima de 60% da capacidade funcional máxima. Estas atividades resultam no aumento da frequência respiratória e de sudorese, e são percebidas como um pouco a muito pesadas, exemplo, caminhar 1,6 km em menos que 14 minutos (THOMPSON, 2003; HOWLEY; FRANKS, 2000).

A Organização Mundial de Saúde recomenda que pessoas de todas as idades devem incluir um mínimo de 30 minutos de atividade física de intensidade moderada (como uma caminhada rápida) na maioria, ou preferencialmente todos os dias da semana. Maiores benefícios à saúde podem ser obtidos realizando atividades físicas moderadas por um tempo maior, ou de intensidade vigorosa (no mínimo 20 min, três vezes por semana). A resistência cardiorrespiratória, proporcionada pela prática de atividades físicas, deve ser complementada com exercícios que visem ao desenvolvimento de força, realizada pelo menos duas vezes por semana, por adultos, com o objetivo de melhorar a saúde dos músculos esqueléticos, manter a independência na realização das atividades diárias e reduzir o risco de quedas (USDHHS, 2002; WHO, 2003).

É interessante salientar que as atividades físicas podem ser realizadas no trabalho laboral, nos transportes ou deslocamentos, durante os deveres domésticos e no tempo de lazer. Não precisa ser mantida continuamente por longos períodos de tempo para proporcionar benefícios à saúde, ela também é benéfica quando realizada de forma intermitente. A atividade física recomendada pode ser realizada continuamente por 30 min (por exemplo), ou ser dividida, em dois períodos de 15 min ou em três períodos de 10 min. O mais importante é tornar a prática de atividades físicas uma parte integrante da vida diária das pessoas (USDHHS, 2002; WHO, 2003).

A prática regular de atividades físicas tem efeito benéfico sobre a maioria (senão todos) dos sistemas orgânicos, e conseqüentemente auxilia a prevenir uma ampla série de problemas à saúde e doenças, tais como:

- diminui o risco de mortalidade de doenças cardiovasculares em geral e em particular da doença arterial coronariana;
- reduz o risco de morte prematura de doença do coração e outras condições;
- reduz o risco de desenvolver diabetes;
- reduz o risco de desenvolver pressão arterial alta;
- reduz a pressão sangüínea de quem já tem pressão sangüínea alta;
- reduz o risco de desenvolver câncer no cólon e seios;

- auxilia a manter o peso saudável;
- auxilia a manutenção e formação de ossos, músculos e juntas saudáveis;
- auxilia os idosos a ficarem mais fortes e mais aptos a moverem-se sem quedas;
- reduz sentimentos de depressão e ansiedade; e
- promove o bem-estar psicológico (USDHHS, 1996).

A inatividade física está associada com o risco aumentado de DAC. Inversamente, a atividade física, tanto previne quanto auxilia no tratamento de muitos fatores de risco ateroscleróticos estabelecidos, incluindo a pressão sangüínea elevada, resistência à insulina e intolerância à glicose, altas concentrações de triglicerídeos, baixas concentrações de HDL-C, e obesidade (NIH, 2002; THOMPSON, 2003).

2.9 ESTRESSE

Estresse é uma palavra originada do latim “stringere” que no século XVII foi usada para representar dificuldade, adversidade ou aflição. Durante o século XVIII seu uso evoluiu para denotar força, pressão ou grande esforço, referindo-se fundamentalmente à própria pessoa, seu organismo ou mente. Apesar do conceito de estresse não ser novo, foi apenas a partir do início do século XX que as ciências biológicas e sociais começaram a estudar seus efeitos na saúde física e mental dos indivíduos (ROSSI, 1994). Nos últimos 30 anos, temas relativos ao estresse têm gerado incontáveis livros, artigos e conferências, contudo, no início do terceiro milênio pesquisadores ainda não estão aptos a citar uma definição que não seja contestada (REES; REDFERN, 2000).

O estresse quase sempre é visto como um fator negativo na vida das pessoas, entretanto, características positivas existem. Parece impossível erradicar o estresse da vida das pessoas, tampouco desejável. A vida poderia se tornar monótona, sem graça, enfim, sem tempero. Seria difícil imaginar as pessoas aprendendo, crescendo e lutando para desenvolver seu potencial sem se deparar com o estresse (FRANKS, 1994; FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Apesar de algumas pessoas conseguirem trabalhar sob pressão, não significa necessariamente, que uma excessiva pressão, que leva ao estresse, seja bom para o desempenho ou para a saúde dessas pessoas. Afinal, todo indivíduo sob certas circunstâncias é vulnerável ao estresse (THOMPSON, 2002). Cada pessoa possui um limite para suportar pressão. Quando os limites são ultrapassados, seja por falta ou por excesso de pressão, o resultado é o estresse. Nos extremos o desempenho em geral é ruim. Infelizmente é comum o mito de que é necessário um nível de pressão muito alto para que o indivíduo dê o máximo de si (ARROBA; JAMES, 1988).

Modelos têm sido elaborados para explicar o surgimento do estresse, de forma a melhor compreender o relacionamento entre estresse, ambiente e trabalho. Estes modelos podem também ser utilizados para prever as situações em que o estresse pode ocorrer.

Para Cox e Rial-González (2002), o estresse surge quando o indivíduo percebe um desequilíbrio entre as demandas colocadas sobre ele e os recursos ambientais e pessoais que ele dispõe para lidar com as demandas. É enfatizado que o desequilíbrio não é entre a real capacidade e a real demanda, mas sim, entre a demanda percebida e a capacidade percebida pelo indivíduo para atender à demanda. O relacionamento entre as exigências e os recursos pode ser fortemente atenuado por fatores como, o suporte social (tanto no trabalho quanto fora dele) e o controle sobre o trabalho.

Harrison (apud THONG; YAP, 2000), elaborou um modelo do surgimento do estresse que combina a pessoa e o ambiente. Dois tipos de combinação entre o indivíduo e o ambiente foram considerados. O primeiro é a extensão na qual as habilidades e capacidades do indivíduo combinam com as demandas e requerimentos do trabalho. O segundo é a extensão em que o ambiente reúne as necessidades do indivíduo. Uma boa combinação ocorre quando o ambiente de trabalho pode reunir as necessidades do indivíduo, e este possui as habilidades requeridas para o ambiente de trabalho. Uma má combinação, de qualquer tipo, vai ameaçar o bem-estar do indivíduo.

Karasek Jr. (1979), em seu modelo, argumenta que o estresse psicológico não resulta de um único aspecto do ambiente de trabalho, mas, do resultado do conjunto das

demandas da situação de trabalho e a quantidade de liberdade que o trabalhador tem de tomar decisões. Assim, quando as demandas psicológicas do trabalho são altas e o controle sobre o trabalho é baixo, o estado de saúde e bem-estar é diminuído. Mas quando as demandas e o controle são altos, o trabalhador experiencia um aumento na motivação para o desempenho. Todos os trabalhos podem ser classificados em quatro tipos: trabalho com alto estresse (alta demanda/baixo controle), trabalho com baixo estresse (baixa demanda/alto controle), trabalho ativo (alta demanda/alto controle), e trabalho passivo (baixa demanda/baixo controle).

2.9.1 Definição de estresse

Apesar de não haver uma concordância universalmente aceita do que é o estresse, isto não torna seu estudo menos importante. Indica tão-somente que as repercussões do estresse sobre o organismo humano ainda não estão completamente compreendidas, sendo por sua vez uma fonte de estímulo e desafio.

Bauk (1985, p. 29) define estresse como “o conjunto de reações físicas, químicas e mentais do nosso organismo a circunstâncias que nos excitam, amedrontam, confundem, nos põem em perigo ou nos irritam.”

O termo estresse pode ser utilizado em dois sentidos, serve tanto para descrever um evento de muita tensão, como também a reação dos indivíduos frente ao evento. Contudo, a palavra estresse deve ser utilizada no último sentido (reação) e estressor para o evento que causa o estresse (JEX; BEEHR; ROBERTS, 1992, LIPP; ROCHA, 1994).

Esteve (1999) alerta para o fato de que, às vezes, o estresse é considerado como uma causa de problemas, sendo confundido com os fatores que o desencadeiam. A confusão ocorre quando o termo estresse é utilizado erroneamente como sinônimo de problemas e preocupações, e desta forma tratam o termo estresse, que é efeito, no lugar dos fatores de estresse (estressores), que são a causa.

Os estressores podem provocar tanto conseqüências positivas (eustresse) quanto negativas (distresse). O eustresse torna a pessoa mais forte e saudável, enquanto que, o distresse debilita o indivíduo. Um evento muito estressante pode tanto inspirar o indivíduo a grandes realizações, ou pode destruir sua iniciativa. Por outro lado, um evento que causa pouca resposta de estresse pode levar à estabilização do desempenho ou pode gradualmente diminuir o desejo de alcançar a excelência. A combinação da personalidade da pessoa, a experiência passada e a habilidade de enfrentamento (“coping”) podem produzir respostas completamente diferentes no meio ambiente. Se a pessoa tem a habilidade para lidar com a situação e corretamente percebe a combinação entre o ambiente e sua habilidade, então as situações desafiadoras promovem o crescimento e desenvolvimento (eustresse). Entretanto, se a pessoa não possui a habilidade necessária, ou exagera o grau de dificuldade da tarefa, ou subestima sua própria habilidade para lidar com a situação, então resultados negativos são observados (distresse) (FRANKS, 1994).

Selye (1959) demonstrou que o estresse é revelado pelo conjunto de modificações não específicas que ocorrem no corpo, a síndrome geral de adaptação, que ocorre em três estágios ou fases que denominou: reação de alarme, fase de resistência e fase de exaustão.

A **reação de alarme** ocorre no momento que o estressor é percebido pelo indivíduo, e o organismo se prepara para lutar ou fugir. É um período de grande atividade do sistema nervoso simpático. Os sintomas da reação de alarme são: taquicardia, hiperventilação, aumento da pressão arterial, tensão muscular, aumento de sudorese, secura na boca, dor no estômago, diarreia passageira, mãos e pés frios (LIPP; ROCHA, 1994).

Na **fase de resistência** o indivíduo procura se adaptar ao que está ocorrendo, pelo uso das reservas de energia adaptativa. Se conseguir se adaptar, os sintomas de estresse da fase de alerta desaparecem e o indivíduo retorna ao normal. Quando a energia adaptativa está por terminar três sintomas em geral aparecem: falta de memória, sensação generalizada de mal-estar e dúvidas quanto a si próprio. Nesta fase, o indivíduo começa a ficar mais vulnerável a doenças como o herpes simples, resfriados mais freqüentes e outras infecções podem ser contraídos. Outros sintomas da fase de resistência são: cansaço

constante, dificuldades de concentração, falta de interesse por sexo, problemas estomacais, hipersensibilidade emotiva, tontura, apatia, e desânimo. Se o estresse for muito intenso e/ou prolongado e o indivíduo não consegue se adaptar passa para a fase de exaustão (LIPP; ROCHA, 1994).

Na **fase de exaustão** o estresse se tornou intenso demais e ultrapassou as reservas de energia adaptativa (que são limitadas). Se isto ocorrer o organismo entra em colapso e ocasiona uma série de doenças como: hipertensão arterial, psoríase, úlceras, gengivites, depressão, ansiedade, problemas sexuais, infarto e até morte súbita. São sintomas desta fase: úlceras, problemas digestivos e dermatológicos, uma completa falta de energia, impossibilidade de trabalhar, irritabilidade, ansiedade, medo, hipertensão crônica, pensar e falar somente no estressor. Nesta fase, há necessidade de tratamento especializado (médico e psicólogo especialistas em estresse) porque é muito difícil o indivíduo resolver sozinho o problema (LIPP; ROCHA, 1994).

2.9.2 Fatores de estresse

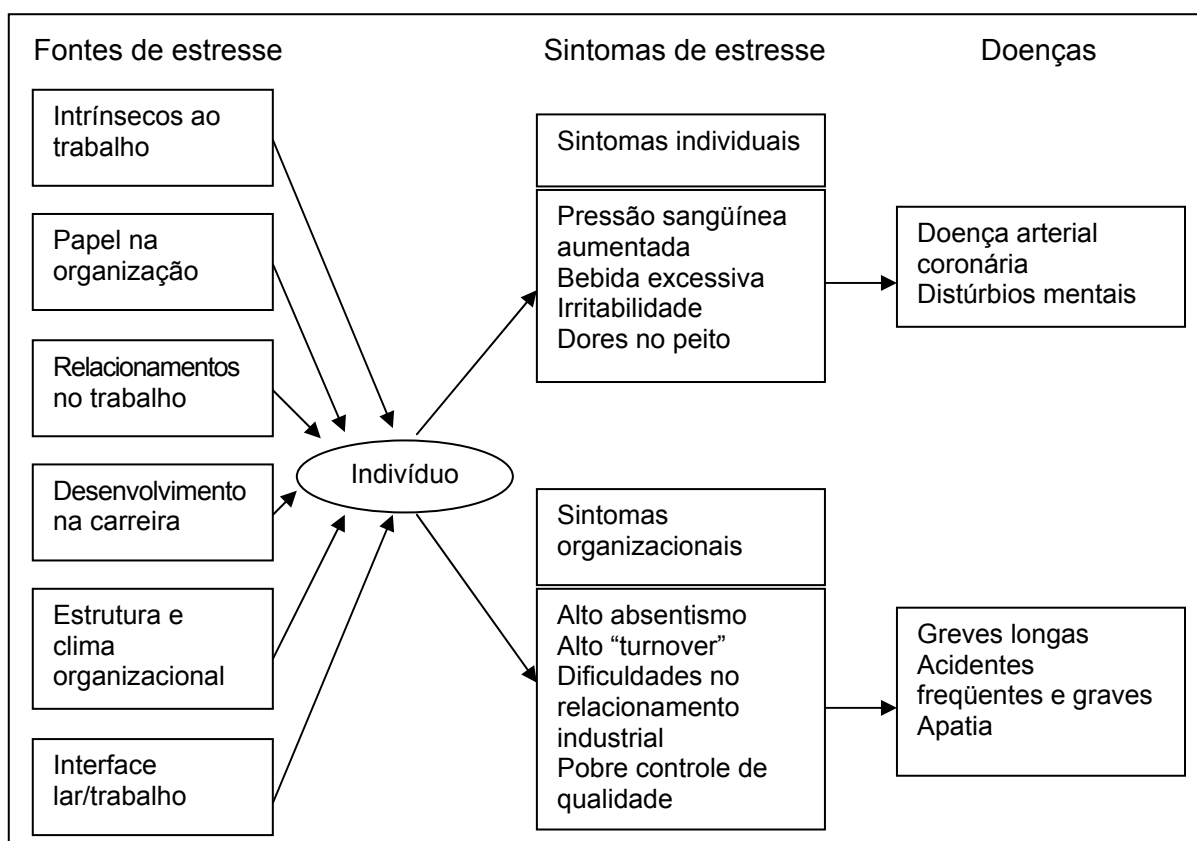
O estresse pode advir de fontes externas (contexto) ou internas (vulnerabilidade). Os fatores externos são aqueles originados no ambiente em que o indivíduo vive, como o calor, o frio, as condições de insalubridade, o ambiente social como a família, e o trabalho (FRANÇA; RODRIGUES, 1997). Os conflitos interpessoais são os estressores mais comuns e manifestam-se de forma verbal ou simbólica, afetando a homeostase (BAUK, 1985).

Os fatores internos se constituem no fator mais importante na intensidade de estresse. O infinito mundo interno do indivíduo, como pensamentos, crenças, valores, emoções, angústias, medos, alegria, tristezas e outros, podem se transformar num grande estressor (FRANÇA; RODRIGUES, 1997; LIPP, 1989), porque o homem é um ser que pode sofrer com antecipação, por meio de seus mecanismos psíquicos.

Cooper (1983) com base na literatura existente sobre estresse ocupacional, organizou um modelo, resumindo as principais fontes de estresse no trabalho. O autor

pressupõe que dependendo do trabalho e de uma organização em particular, da presença de uma ou algumas fontes de estresse deste modelo, juntamente com certos traços de personalidade é possível prever uma variedade de manifestações de estresse como: doença arterial coronariana, doença mental, insatisfação no trabalho, desarmonia conjugal, ingestão excessiva de bebida alcoólica e consumo de outras drogas.

O modelo elaborado por Cooper (1983), representado no quadro 3 considera que as fontes principais de estresse são: fatores intrínsecos do trabalho, papel na organização, desenvolvimento na carreira, relacionamentos no trabalho, estrutura e clima organizacional, e a interface lar/trabalho.



Quadro 3 - Principais fontes de estresse ocupacional (Adaptado de Cooper, 1983).

Os fatores **intrínsecos ao trabalho** para uma variedade de ocupações incluem:

- (a) pobres condições de trabalho – podem agravar o estresse no trabalho. Muitos estressores são de natureza física, como ruídos, fumaças, ao calor (em menor

extensão), e as conseqüências do isolamento psicológico e social, e a tensão interpessoal;

- (b) trabalho em turnos – tem se constituído num comum estressor, afetando o ritmo neurofisiológico como: a temperatura do sangue, a taxa metabólica, os níveis de açúcar no sangue, a eficiência mental e a motivação para o trabalho;
- (c) sobrecarga de trabalho – pode ser tanto quantitativa (ter muito que fazer) como qualitativa (trabalho muito difícil). Os sintomas de estresse associados a estas situações são a auto-estima diminuída, a baixa motivação para o trabalho e o escapismo alcoólico;
- (d) subcarga de trabalho – juntamente com o trabalho repetitivo, a rotina, a monotonia e o ambiente de trabalho pouco estimulante têm sido associados às doenças;
- (e) perigo físico – certas ocupações oferecem risco à integridade física do trabalhador, o que provoca grande estresse. Entretanto, é grandemente amenizado se o trabalhador sente que tem equipamento e treinamento adequados para enfrentar as situações;
- (f) combinação indivíduo/ambiente e satisfação no trabalho – refere-se à interação entre as características psicossociais do indivíduo e as condições ambientais objetivas de trabalho. Se não existir uma boa combinação pode resultar em problemas como ansiedade, depressão, insatisfação no trabalho e até mesmo doenças fisiológicas.

Papel na organização – os fatores críticos como geradores de estresse são, ambigüidade de papéis (falta de clareza sobre o trabalho), conflito de papéis (conflito nas demandas da tarefa) e o grau de responsabilidade com outras pessoas e segurança (de outras pessoas).

Desenvolvimento na carreira – insegurança no trabalho e dificuldades na progressão da carreira são fontes de estresse que repercutem na insatisfação com o trabalho e a um fraco desempenho.

Relacionamentos no trabalho – a qualidade e natureza dos relacionamentos e o suporte social de colegas, chefias e subordinados, têm sido relacionados ao estresse. Pobre relacionamento e ausência de suporte social podem produzir baixa satisfação no trabalho.

A **estrutura e clima organizacional** – são considerados fontes potenciais de estresse e incluem fatores como: falta efetiva de consulta e participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, pobre comunicação e restrições ao comportamento. Como conseqüências ocorrem baixa participação, menor produtividade, pior performance e problemas de saúde física e mental (incluindo, aumento no consumo de bebidas alcoólicas e tabaco).

Interface lar/trabalho – o perigo da atual situação econômica é o efeito que as pressões do trabalho (medo de perder o emprego, ambição bloqueada, sobrecarga no trabalho e outros) têm sobre a família dos empregados. É difícil proporcionar suporte ao companheiro quando se está inseguro e preocupado quanto ao futuro econômico, educacional e social da família (COOPER, 1983).

2.9.3 Tipos de intervenção do estresse no local de trabalho

Devido aos prejuízos causados pelo estresse, tanto para os indivíduos quanto para as organizações, há necessidade que se promovam intervenções para eliminar ou amenizar o impacto decorrente do estresse.

Cooper e Cartwright (1997) consideram que qualquer organização que procura estabelecer e manter o melhor estado físico, mental e bem-estar social de seus empregados necessita ter políticas e procedimentos de gerenciamento de estresse, baseando-se nas necessidades das organizações e de seus funcionários, sendo que as políticas devem ser regularmente revistas e avaliadas.

A seguir serão apresentados os modos de intervenção (primárias, secundárias e terciárias) para a prevenção do estresse, segundo Cooper e Cartwright (1997).

A **prevenção primária** está preocupada em adotar medidas para modificar ou eliminar as fontes de estresse inerentes ao ambiente de trabalho, e desta forma, reduzir seu impacto negativo sobre o indivíduo. O objetivo da intervenção primária é adaptar o meio ambiente para combinar com as características e necessidades do trabalhador. O tipo de

ação requerida pela organização vai variar de acordo com o tipo de estressores atuando, sendo que qualquer intervenção necessita ser orientada por algum diagnóstico anterior, para identificar os estressores específicos responsáveis pelo estresse dos trabalhadores.

A **prevenção secundária** está essencialmente preocupada, com a imediata detecção e controle do estresse vivenciado, pelo aumento da percepção do estressor, pela melhoria das habilidades de controle do trabalhador, auxiliado por meio de atividades educacionais e treinamento. É importante destacar que cada indivíduo tem seu próprio limiar de estresse, isto explica por que algumas pessoas são bem sucedidas em certas situações, enquanto que outras sofrem. Fatores-chave ou variáveis moderadoras que influenciam a vulnerabilidade do indivíduo ao estresse incluem, sua personalidade, suas estratégias de enfrentamento (“coping”), idade, gênero, atitudes, treinamento, experiências passadas, e o grau de suporte social proporcionado pela família, amigos e colegas de trabalho.

A intervenção secundária é essencialmente um limitador de dano, frequentemente, dirigido às conseqüências antes do que as causas do estresse, que podem ser inerentes à estrutura ou cultura da organização. Este tipo de intervenção é muitas vezes descrito como “the band aid” ou abordagem de inoculação, porque implicitamente assume que a organização não vai mudar, assim, vai continuar sendo estressante, portanto, o indivíduo tem que desenvolver e/ou fortalecer sua resistência ao estresse.

A **prevenção terciária** está preocupada com o processo de tratamento, reabilitação e recuperação dos indivíduos que sofreram ou estão sofrendo de doenças como resultado do estresse. Como programas de controle do estresse, os serviços de aconselhamento podem ser particularmente efetivos em auxiliar o trabalhador a lidar com os estressores do local de trabalho que não podem ser mudados, bem como, com o estresse não relacionado ao trabalho, mas, que todavia tende a afetar a vida no trabalho.

2.9.4 Professor universitário e o estresse

Existe concordância tanto na literatura nacional (REINHOLD, 1985; WITTER, 1997)

quanto internacional (CECIL; FORMAN, 1990; INNES; KITTO, 1989; OKEBUKOLA; JEGEDE, 1992; SMITH; BURKE, 1992) de que a docência no ensino fundamental e médio se constitui numa atividade estressante.

Por outro lado, Ferreira (2001); Winefield e Jarrett (2001) informam que tradicionalmente, o trabalho do professor universitário não tem sido considerado estressante. Entretanto, Blix et al. (1994) discordam, para eles apesar de haver poucos estudos, os professores universitários têm-se mostrado vulneráveis ao “burnout”, que é uma medida do estresse ocupacional. Em seus estudos, 48% da amostra (professores universitários) relataram a existência de algum problema de saúde como consequência de estresse vivenciado no trabalho. Estudo de Gmelch; Lovrich e Wilke (1984) realizado nos Estados Unidos da América (EUA) mostrou que do total de estresse percebido pelos professores universitários 60% era originado no trabalho.

Para Ferreira (2001), o trabalho do professor universitário produz adoecimento, e cita situações como a de alguns professores que ao final do turno de trabalho, quando estão exaustos, consideram que foram produtivos e que o dia valeu. Então, uma úlcera é motivo de “orgulho”, principalmente quando outros comentam: esse é trabalhador, é dedicado, ou palavras equivalentes. O professor não se dá conta, que trabalhar à exaustão dá lugar à patologia, e que a doença tem ligação com seu trabalho.

Cruz (2001), considera que o estresse do professor representa um conjunto de sintomas decorrentes de uma série de sobrecargas específicas como: dificuldades para reverter situações ansiógenas, fadiga física e psicológica, sensação de esgotamento, aumento de responsabilidades sem a correspondente percepção de retorno do investimento, e dificuldades em evitar e controlar situações de conflito, dentre outros.

2.9.5 Fontes de estresse de professores

Em estudo realizado na University of Wales College of Cardiff, Abouserie (1996) solicitou aos professores que citassem as cinco principais causas de estresse no trabalho,

as mais citadas foram: a realização de pesquisa (40,3%), obrigações/deveres do trabalho (time constraints) (39,6%), os relacionamentos (26,8%), o ensino (18,6%), a administração e burocracia (18,6%) e demandas com estudantes (15,2%). Para a autora, a pesquisa, indicada como a maior fonte de estresse deve-se ao fato de que o professor que se engaja nesta atividade vivencia alto grau de preocupações e distresse como: obtenção de financiamento, tempo adequado para sua realização, publicar o artigo, e também, devido à crescente demanda para a realização de pesquisa, o que tem gerado a existência de uma atmosfera altamente competitiva, entre professores do próprio departamento, como também entre departamentos.

As atividades que mais geram estresse em professores universitários ("California State University") de acordo com Blix et al., (1994), foram: a pesquisa (56%), o ensino (49%), as atividades profissionais (41%) e as atividades relacionadas com a extensão ("service") (43%).

Todavia, Gmelch; Lovrich e Wilke (1984) em pesquisa realizada com professores universitários (EUA) verificaram que entre as principais atividades acadêmicas, o ensino foi apontado como o mais estressante, seguido pela pesquisa e a extensão ("service"). Entre as fontes de estresse que mais inquietaram os professores, foram apontados: a auto-expectativa muito alta, assegurar financiamento para a pesquisa, tempo insuficiente para se atualizar em sua área de atuação e baixo salário.

Resultados do estudo de Abouserie (1996) mostraram que 11,2% professores não apresentavam estresse, e 74,1% estavam situados no nível de estresse moderado, enquanto que 14,7% estavam no nível de estresse grave (em uma escala de quatro níveis: sem estresse, estresse moderado, estresse grave, estresse muito grave). Para a autora, o estresse pode causar graves implicações para a produtividade dos professores, bem como, para o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos. Esta afirmação vai ao encontro dos resultados obtidos por Blix et al., (1994), no qual a maioria dos professores (84%) relatou que sua produtividade no trabalho tinha sido (um pouco) afetada negativamente pelo estresse no trabalho. E, um terço sentiu que a produtividade foi prejudicada em pelo menos

50% das vezes. Os professores que relataram diminuição na produtividade provavelmente se sentiam estressados no trabalho, menos capazes de lidar com o estresse no trabalho e com problemas de saúde. Dua (1994) corrobora com estes dados, ao afirmar que o estresse causa sofrimento e redução na qualidade e quantidade do trabalho.

2.9.6 Posição na carreira, idade, tempo de serviço e estresse

Blix et al. (1994) verificaram que 66% dos professores relataram a percepção de estresse em 50% do tempo (vezes), sendo que os professores com mais de 20 anos de ensino apresentaram os menores níveis de estresse no trabalho (média de 5,1), seguido por professores entre 11 e 20 anos de ensino (média de 5,86) e por último os professores com até 10 anos de ensino (média de 6,64).

Thorsen (1996) verificou que os níveis de estresse dos professores parecem declinar com a idade, ou seja, professores com mais tempo no magistério apresentaram menos estresse que professores com menos tempo de serviço. Entretanto, Gmelch, Wilke e Lovrick (1986), consideram que a crença universal de que a reação ao estresse diminui com a idade cronológica ou com os anos na atividade deve ser modificada, uma vez que o fenômeno se observa em algumas dimensões, enquanto, que em outras não.

Os estudos de Abouserie (1996), Gmelch, Wilke e Lovrick (1986) mostraram que os professores que se encontravam na carreira profissional em classes ("ranks") mais baixas apresentavam níveis de estresse significativamente maiores que os professores de classes mais altas.

2.9.7 Sexo e estresse

Até o momento, os resultados dos estudos não apresentam consenso, relativo aos níveis de estresse e sexo entre professores universitários. Blix et al. (1994), Thorsen (1996), Witt e Lovrich (1988) detectaram diferenças nos níveis de estresse relativo ao sexo, sendo

que as professoras apresentaram escores médios de estresse significativamente maiores do que os professores. Entretanto, Abouserie (1996), Leung, Siu e Spector (2000), Richard e Krieshok (1989) por sua vez não detectaram diferenças nos níveis de estresse com referência ao sexo.

Existem indicações de diferenças na percepção de estresse segundo o sexo. Narayan, Menon e Spector (1999) em pesquisa realizada na “University of South Florida” solicitaram aos professores que descrevessem o evento mais estressante ocorrido no trabalho (no último mês) em que se sentiram ansiosos, incomodados, perturbados ou frustrados. As maiores fontes de estresse percebidas pelos professores foram: o tempo e/ou esforço perdido (29,6%), o conflito interpessoal (22,2%) e a falta de recompensa e/ou reconhecimento (11,1%), enquanto que, para as professoras o conflito interpessoal (37,1%), a falta de recompensa e/ou reconhecimento (17,1%) e o tempo e/ou esforço perdido (12,9%) foram citados como as maiores fontes de estresse.

3 MATERIAL E MÉTODOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO

Esta pesquisa é descritiva, que compreende uma etapa de levantamento e outra fase correlacional. Foram descritas as características e opiniões (percepção) de uma população específica (professores universitários). Este estudo procurou analisar e discutir a qualidade de vida no trabalho dos professores, com dedicação exclusiva na UFSC, que efetivamente atuavam no ensino de graduação ou pós-graduação no segundo semestre de 2003.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

3.2.1 Caracterização da população

A população compreendeu todos os professores permanentes ativos, de ambos os sexos, da Universidade Federal de Santa Catarina, com regime de dedicação exclusiva, durante o segundo semestre de 2003, perfazendo um total de 1.420 professores.

3.2.2 Seleção da amostra

O processo de amostragem foi desenvolvido em duas etapas distintas:

Primeira etapa do estudo: fizeram parte todos os 1.420 professores da população alvo, sendo que retornaram 398 questionários preenchidos.

Segunda etapa do estudo: amostragem aleatória (sorteio simples), dentre os professores integrantes da primeira etapa que aceitaram participar também da segunda etapa da pesquisa. Participaram 55 professores dentre os 115 voluntários, sendo 58,2% (n=32) do sexo masculino e 41,8% (n=23) do sexo feminino. A média de idade foi de 46,52 anos ($\pm 6,46$), com valores mínimo e máximo de 33 e 65 anos, respectivamente.

3.2.3 Critérios de exclusão

Este estudo pretendeu verificar a percepção da QVT dos professores que estavam efetivamente atuando no ensino de graduação e/ou pós-graduação, e que trabalhavam exclusivamente (dedicação exclusiva) na UFSC. Assim, foi necessário estabelecer os seguintes critérios de exclusão: (a) professores afastados para tratamento de saúde ou estudos; (b) professores que estavam à disposição de outros órgãos ou instituições; (c) professores com licença sem vencimento; (d) professores que não estavam atuando no ensino de graduação ou pós-graduação (e) professores com regime de trabalho em tempo parcial (20 horas) ou tempo integral (40 horas); (f) professores com vínculo empregatício com menos de três anos (período de estágio probatório).

Mesmo atuando efetivamente no ensino de graduação e/ou pós-graduação, os professores em estágio probatório foram excluídos do estudo, porque (geralmente) conhecem pouco a estrutura da Instituição, e principalmente, porque enfrentam situações diferentes dos demais professores, por exemplo, estão em um processo de avaliação de desempenho que pode culminar ao final do estágio probatório, na renovação ou não de seu contrato de trabalho. Acredita-se, que estes aspectos podem, involuntariamente ou não, deixá-lo desconfortável para revelar sua percepção.

3.3 INSTRUMENTOS DE MEDIDA

3.3.1 Dados demográficos

Foi utilizado um questionário (apêndice 1, p. 106) para coletar os dados pessoais e demográficos dos sujeitos (idade, sexo, estado civil, número de filhos, classe ocupada na carreira ocupacional, unidade de ensino, departamento de lotação, título acadêmico, tempo de serviço no 3º grau na UFSC, tempo de serviço no 3º grau em outras Instituições).

3.3.2 Qualidade de vida no trabalho

Para avaliar a QVT foi utilizada a escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores (apêndice 1, p. 106).

Como não se encontrou um instrumento de avaliação que satisfizesse as necessidades do estudo, elaborou-se a escala de avaliação de QVT percebida por professores, com base no modelo das oito dimensões propostos por Walton (1973). A escolha do modelo deu-se pelo fato de o mesmo considerar uma grande amplitude de aspectos da vida no trabalho, avaliando desde as necessidades mais básicas até as necessidades mais elevadas do ser humano, bem como, do próprio autor sugerir que o modelo pode ser adaptado às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido.

3.3.2.1 Descrição da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores

A escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores é um instrumento auto-administrável com 34 itens/afirmações, em uma escala Likert com sete pontos (1 – discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante, 7 - concordo totalmente). Os itens dos diversos indicadores e dimensões foram distribuídos alternadamente ao longo da escala. O sujeito foi solicitado a se posicionar sobre o grau de sua concordância ou discordância relativo a cada um dos itens. Os participantes não deveriam se identificar.

A seguir são apresentadas as dimensões e respectivos indicadores que foram utilizados na escala de avaliação da QVT.

1. **Remuneração e compensação** - indicadores: remuneração adequada; compensação justa.

2. **Condições de trabalho** - indicadores: jornada de trabalho; ambiente saudável; estresse; disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios.

3. **Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas** - indicadores: autonomia; múltiplas habilidades; informação sobre o processo (retroalimentação); relevância da tarefa do professor.

4. **Oportunidade futura de crescimento e segurança** - indicadores: desenvolvimento pessoal; perspectiva de aplicação; progressão na carreira; estabilidade e segurança.

5. **Integração social na organização de trabalho** - indicadores: ausência de preconceito; igualitarismo; grupos de suporte mútuo; relacionamentos.

6. **Constitucionalismo na organização de trabalho** - indicadores: privacidade; liberdade de opinião; justiça no tratamento; direitos trabalhistas.

7. **Trabalho e espaço total de vida** - indicador: papel balanceado no trabalho.

8. **Relevância social da vida no trabalho** - indicadores: responsabilidade social da Instituição pelos empregados; responsabilidade social da Instituição pelos serviços.

Juntamente com a escala, foi encaminhada uma carta que informava os objetivos do estudo, solicitava a participação do professor, e dava as instruções para preenchimento da escala.

O número de indicadores das dimensões seguiu basicamente as sugestões da literatura (Bom Sucesso, 1998; Fernandes, 1996; Walton, 1973) e especificidades do estudo, exceto, na dimensão trabalho e espaço total de vida que ficou com apenas um indicador, porque um dos indicadores sugeridos não obteve dos avaliadores o grau de concordância estabelecido (estudo piloto, apêndice 2, p. 110).

3.3.2.2 Testagem do instrumento

Foi realizado um estudo piloto (apêndice 2, p.110) para elaboração e testagem da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores, nos meses

de junho/julho de 2003. A qualidade do instrumento foi verificada por meio dos seguintes procedimentos:

a - validade de conteúdo: foi realizada por cinco professores doutores da UFSC, especialistas na área, que apresentaram sugestões e parecer, adequando os diversos itens propostos aos respectivos indicadores das dimensões. Foram considerados válidos os itens que obtiveram 80% ou mais de concordância entre os avaliadores. Dos 34 itens da escala, 18 obtiveram 80% e 16 obtiveram 100% de concordância, perfazendo um percentual geral de 89,41% de concordância entre os avaliadores.

b - fidedignidade: a consistência interna foi estimada pelo coeficiente alfa de Cronbach, cujo valor 0,91, pode ser considerado como excelente segundo Hill e Hill (2000). A reprodutibilidade (estabilidade temporal) do questionário foi verificada por teste-reteste, com intervalo de uma semana, e obteve um coeficiente de correlação de Spearman de 0,84, considerada forte segundo classificação de Mitra e Lankford (1999).

3.3.2.3 Avaliação

Na dimensão a percepção de insatisfação foi avaliada pelo percentual relativo à frequência de discordância ($dt = \text{discordo totalmente} + db = \text{discordo bastante} + dp = \text{discordo pouco}$), e a percepção de satisfação foi avaliada pelo percentual relativo à frequência de concordância ($cp = \text{concordo pouco} + cb = \text{concordo bastante} + ct = \text{concordo totalmente}$), entre os indicadores correspondentes a dimensão, assinaladas na escala de avaliação da QVT percebida por professores.

Já a percepção de QVT na UFSC foi analisada pelo percentual relativo à frequência de discordância ($dt + db + dp$) e concordância ($cp + cb + ct$) com as respostas das oito dimensões da escala. Neste estudo, considerou-se que quanto maior o percentual de discordância representa uma percepção de pior QVT, enquanto que, quanto maior o percentual de concordância representa uma percepção de melhor QVT.

Na comparação da QVT entre as variáveis do estudo (centro de ensino, sexo do professor, atuação no ensino (graduação/especialização e mestrado/doutorado), estado civil do professor, e classe ocupada na carreira profissional) foi utilizada a soma dos valores assinalados na escala (1 a 7).

Neste estudo, quanto maior o valor assinalado no item da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores, considerou-se representar uma maior satisfação com o tema, exceto para os itens 6 e 29 (apêndice 1, p. 106) onde uma maior pontuação (concordância com o item) sinaliza uma percepção de insatisfação com o tema. Desta forma, nos itens 6 e 29 os valores atribuídos às opções foram $dt=7$, $db=6$, $dp=5$, $ndnc=4$ $cp=3$, $cb=2$, $ct=1$.

3.3.3 Avaliação do estresse

Foi realizada pela escala de percepção de estresse proposta por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983). Este instrumento foi escolhido porque além de medir o estresse percebido e assim atender às necessidades do estudo, é de fácil compreensão e leva poucos minutos para ser respondido. A escala de percepção de estresse (anexo 1, p. 152) segundo seus autores, objetiva medir o grau em que cada situação da vida de alguém é avaliada como estressante. Não se propõe a classificar os sujeitos em níveis de estresse, mas sim, fornecer dados que permitam comparar o estresse percebido pelos sujeitos mediante o uso de seus escores.

É um instrumento auto-administrável com 10 itens, em uma escala Likert com cinco pontos (0 = nunca, 1 = quase nunca, 2 = às vezes, 3 = pouco freqüente, 4 = muito freqüente). Para a obtenção dos escores, inverte-se os valores da escala (de 0 para 4, 1 para 3, 2 não altera, 3 para 1, e 4 para 0), referente às respostas dos itens formulados positivamente (itens 4, 5, 7 e 8), então, efetua-se a soma de todos os valores indicados. Quanto maior a pontuação (escore) obtida maior é a percepção de estresse. Para os cálculos estatísticos foi utilizada a soma dos escores obtidos pelos sujeitos.

A fidedignidade da escala de percepção de estresse proposta por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983) para a população brasileira, foi realizada por Reis (2004), por meio de um estudo que envolveu 393 professores universitários e obteve um alfa de Cronbach de 0,87. A reprodutibilidade (teste e reteste) foi realizada com uma sub-amostra de 24 professores universitários e o coeficiente intraclassa foi de 0,86. O autor considerou os resultados bons e adequados para avaliar o estresse percebido.

3.3.4 Hábitos de atividades físicas

Foi verificada pelo Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ) – versão curta (anexo 2, p. 154). O IPAQ é um questionário auto-administrável, composto por seis itens, que procura verificar o número de vezes em que o sujeito praticou pelos menos 10 minutos contínuos de caminhada, atividade física moderada e vigorosa, na última semana, no trabalho laboral, em casa, no jardim, nos deslocamentos, no tempo livre, na recreação, e nos exercícios ou esportes.

A análise e classificação dos resultados seguiram as orientações do Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul – CELAFISCS, que é o Centro Coordenador do IPAQ no Brasil (CELAFISCS, 2003).

De acordo com a quantidade de atividade física realizada, os indivíduos podem ser classificados como sedentários, insuficientemente ativos, ativos, ou muito ativos.

Sedentário: não realizou nenhuma atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos durante a semana.

Insuficientemente ativo: realizou atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos por semana, porém insuficiente para ser classificado como ativo.

Ativo: cumpriu pelo menos uma das seguintes recomendações de atividade:

a - atividade vigorosa: ≥ 3 vezes por semana e ≥ 20 minutos por sessão;

b - atividade moderada ou caminhada: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 30 minutos por sessão;

c - qualquer atividade: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 150 minutos por semana.

Muito ativo: cumpriu pelo menos uma das seguintes recomendações de atividade:

a - atividade vigorosa: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 30 minutos por sessão; ou

b - atividade vigorosa: ≥ 3 vezes por semana e ≥ 20 minutos por sessão, mais atividade moderada e/ou caminhada: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 30 minutos por sessão.

Para validar o IPAQ - versão curta, Matsudo et al. (2001) utilizaram o sensor de movimento Computer Science & Applications (CSA) e obtiveram o índice de 0,75. A reprodutibilidade realizada após sete dias apresentou uma correlação (Spearman) significativa e alta ($\rho=0,69 - 0,71$, $p<0,01$). Os autores consideraram os resultados aceitáveis e similares a outros instrumentos utilizados para medir nível de atividade física.

3.3.5 Risco de um evento coronariano

A estimação do risco absoluto de um evento coronariano para os próximos 10 anos, foi realizada pelos escores de risco de Framingham. Para a obtenção dos escores de risco foram utilizadas tabelas específicas para cada sexo (anexo 3, p. 157) (NIH, 2002). A classificação de risco utilizada foi: baixo risco quando o risco foi menor que 10%, médio risco quando o risco foi de 10 a 20%, e alto risco quando o risco foi maior que 20% de ocorrer um evento coronariano nos próximos 10 anos.

As variáveis incluídas na estimativa de risco foram: idade, colesterol total, HDL-C, pressão arterial sistólica, uso de medicamentos para controlar a hipertensão e hábitos de tabagismo.

Os instrumentos de medida utilizados para medir a pressão arterial foram: estetoscópio marca Becton Dickison, braçadeira marca Altrax e esfigmomanômetro aneróide marca Tycos, com precisão de 2 mmHg (calibrado pelo Grupo de Pesquisa em Engenharia Biomédica da UFSC).

A medida da pressão arterial foi realizada de forma indireta, pelo método auscultatório da artéria branquial e seguiu as recomendações do “American College of Sports Medicine” (2000).

Procedimento: o sujeito ficava na posição sentada, com o braço levemente estendido com ligeira rotação externa e sobre o apoio de uma cadeira escolar. O nível do braço do sujeito ficava aproximadamente no mesmo nível do coração. O mensurador ajustava o manguito de forma que o centro da bolsa de borracha ficasse sobre a artéria braquial, apalpava o pulso radial ou branquial e inflava o manguito até um pouco além do desaparecimento do pulso (aproximadamente 20-25mmHg). Colocava o estetoscópio sobre a artéria branquial evitando compressão excessiva. Esvaziava o manguito na velocidade de 2 a 3 mmHg/segundos. A pressão arterial diastólica foi determinada após o primeiro som audível (fase I dos sons de Korotkoff), e a pressão arterial diastólica identificada no ponto em que os sons desapareciam (fase V dos sons de Korotkoff).

Foi realizada uma única medida da pressão arterial em cada sujeito após repouso de 15 minutos na posição sentada. Em caso de ter que repetir a medida eram aguardados no mínimo 3 minutos. Todas as medidas foram realizadas pelo mesmo mensurador.

As informações sobre hábitos de tabagismo e de tratamento para hipertensão foram relatadas pelos sujeitos.

3.3.6. Análise bioquímica do sangue

O aparelho utilizado para todas as determinações automatizadas foi o DADE Dimension ® AR/Clinical Chemistry System (DADE International Inc./DADE Behring Inc., Newark, DE – USA). Os kits usados para as determinações acima foram fornecidos pela DADE Chemistry System Inc (DADE Behring Inc., Newark, DE - USA), sendo todos de um mesmo lote.

Todas essas determinações foram executadas utilizando-se o Programa de Controle de Qualidade da Control-Lab (Rio de Janeiro - Brasil) da Sociedade Brasileira de Patologia Clínica e Programa Nacional de Controle de Qualidade da Sociedade Brasileira de Análises Clínicas.

As amostras sanguíneas foram coletadas e analisadas pelo Laboratório de Análises Clínicas do Hospital Universitário - UFSC. O sangue foi obtido por punção venosa, observando-se um jejum de 9 a 12 horas. O soro foi obtido por centrifugação do sangue. O perfil lipídico foi definido pelas determinações do colesterol total (CT) e triglicérides (TG) utilizando método enzimático - colorimétrico automatizado; a fração HDL-Colesterol (HDL-C), pelo método de precipitação seletivo acoplado e a dosagem por método enzimático colorimétrico automatizado; a fração LDL-Colesterol (LDL-C) foi obtida por cálculo utilizando a fórmula de Friedewald.

Os íons magnésio (Mg), fósforo (P) e cálcio (Ca) foram dosados por método automatizado, sendo que o íon magnésio foi complexado com MTB (azul de metiltimol); o fósforo foi determinado complexando-o com molibdato; o cálcio foi dosado pelo método da o-cresoftaleína; o ferro e a capacidade de ligação do ferro foram dosados pelo método colorimétrico-Ferrozine.

3.4 COLETA DE DADOS

O projeto deste estudo foi apreciado e obteve parecer favorável à sua realização pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Federal de Santa Catarina – projeto número 171/2003 (anexo 4, p. 160).

A coleta de dados foi realizada em duas etapas: na primeira, foi aplicado para todos os sujeitos da população alvo: (a) a escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores, (b) a escala de percepção de estresse, (c) o questionário internacional de atividade física (IPAQ) – versão curta, (c) termo de consentimento livre e esclarecido. Os questionários foram encaminhados a todos os professores que atendiam aos critérios de inclusão do estudo (com envelope de resposta já endereçado ao pesquisador) e recebidos via malote/UFSC, nos meses de outubro e novembro de 2003.

Dos 1.420 questionários encaminhados retornaram 28% (n=398), dos quais 32 não foram incluídos no estudo, por terem sido respondidos por professores que haviam se

aposentado recentemente (n=02), afastados para estudo (n=02), sem assinatura na ficha de consentimento livre e esclarecido (n=16) ou ainda, com partes do questionário não preenchidas (n=12). Foram considerados válidos e utilizados neste estudo 366 questionários (25,8%).

Na segunda etapa, devido ao elevado custo dos exames de laboratório, participaram apenas 55 (47,8%, do total de sujeitos da segunda etapa) dos professores, selecionados aleatoriamente (sorteio simples) dentre os 115 (31,4%, do total de sujeitos da população alvo) que concordaram em participar também desta etapa. Os contatos para o agendamento do dia e indicação do local da coleta de dados foram realizados via e-mail. Caso algum professor informasse não poder participar no período estabelecido para a coleta, outro professor foi selecionado e contatado.

Foram realizadas nesta etapa: (a) coleta de sangue; (b) nova aplicação da escala de percepção de estresse; (c) medida da pressão arterial, (e) a anotação de informações sobre hábitos de tabagismo e tratamento para hipertensão. Os sujeitos leram e assinaram novamente o termo de consentimento livre e esclarecido.

Houve necessidade de nova aplicação da escala de percepção de estresse, tendo em vista o alerta de Cohen (1994) de que os níveis de estresse avaliados podem ser influenciados pelas perturbações diárias, eventos importantes e mudanças nos recursos de enfrentamento ("coping"), sendo que, a validade preditiva do teste diminui rapidamente após quatro a oito semanas. Como a segunda etapa do estudo foi realizada em torno de 4 a 7 meses após a primeira etapa, tanto a percepção de estresse quanto o perfil sanguíneo poderiam ter sofrido alterações neste período.

Os dados da segunda etapa foram coletados no HU/UFSC, no período de 17 de março a 04 de abril de 2004. Posteriormente, foi enviada a cada professor participante, via malote UFSC, cópia dos resultados de seus exames de laboratório.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

A organização e o registro dos dados foram realizados na planilha eletrônica do Microsoft Excel 2003 e as análises estatísticas pelo “software SPSS for Windows versão 11.0.”

Estatística paramétrica: medidas de tendência central e de dispersão (média e desvio-padrão); teste *t* de Student.

Estatística não-paramétrica: medida de tendência central (mediana); teste de Kruskal-Wallis; teste *U* de Mann-Whitney e coeficiente de correlação r_s de Spearman. Adotou-se para todos os procedimentos estatísticos o nível de significância de $p \leq 0,05$.

3.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As informações, em sua maioria, foram levantadas a partir de questionários, portanto, a precisão das informações ficou limitada à recordação e à veracidade das respostas, bem como, aos instrumentos utilizados. Como a amostragem não foi aleatória, não permite, tecnicamente, generalizar para a população.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e a discussão foram organizados em subitens procurando atender aos objetivos norteadores deste estudo. Desta forma, a estrutura deste capítulo está assim organizada:

- 4.1 caracterização demográfica da amostra;
- 4.2 qualidade de vida percebida no trabalho;
- 4.3 estresse percebido;
- 4.4 hábitos de atividade física;
- 4.5 estresse e parâmetros bioquímicos do sangue;
- 4.6 risco coronariano.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA

Participaram do estudo, professores de todas as Unidades de Ensino da UFSC. Sendo que as três maiores Unidades de Ensino, Centro Tecnológico (19,4%, n=71, Centro de Ciências da Saúde (14,5%, n=53) e o Centro de Filosofia e Ciências Humanas (10,7%, n=39), foram também as que contribuíram com maior percentual de sujeitos na composição da amostra. As Unidades com menor participação foram: Centro de Ciências Jurídicas (0,8%, n =3) e Centro de Educação (4,4%, n=16). O pequeno número de dados do Centro de Ciências Jurídicas inviabilizou a análise da QVT referente ao mesmo.

A amostra foi composta por 366 professores, sendo 63% (n=230) do sexo masculino e 37% (n=136) do sexo feminino. Apesar da maior participação do sexo masculino, verificou-se que a representatividade na amostra, relativa ao sexo, manteve basicamente a mesma proporcionalidade encontrada na população, que foi 62,3% (n=885) para o masculino e 37,7% (n=535) para o feminino. Os dados da distribuição da população e amostra são mostrados na tabela 3 (p.67).

Tabela 3: Distribuição da população e amostra por unidade de ensino.

Unidade de Ensino	População		Amostra	
	n	%	n	%
Centro de Ciências Agrárias	66	4,6	22	6,0
Centro de Ciências Biológicas	135	9,5	36	9,8
Centro de Ciências da Saúde	183	12,9	53	14,5
Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	148	10,4	34	9,3
Centro de Ciências Jurídicas	38	2,7	3	0,8
Centro de Comunicação e Expressão	131	9,2	35	9,6
Centro de Desportos	53	3,7	32	8,7
Centro de Educação	81	5,7	16	4,4
Centro de Filosofia e Ciências Humanas	156	11,0	39	10,7
Centro Sócio-Econômico	93	6,6	25	6,8
Centro Tecnológico	336	23,7	71	19,4
Total	1.420	100,0	366	100,0

A média de idade foi de 47,23 anos ($\pm 6,48$), com valores mínimo e máximo de 31 e 70 anos, respectivamente. Como se observa na tabela 4, a faixa etária de 46 a 50 anos apresentou o maior percentual de indivíduos (36,6%, n=134) e a faixa etária, com idade maior ou igual a 56 anos o menor percentual (8,7%, n=32).

Tabela 4 - Distribuição de freqüência da amostra por faixa etária.

Faixa etária	Freqüência	%
≤ 40	61	16,7
41 – 45	70	19,1
46 – 50	134	36,6
51 – 55	69	18,9
≥ 56	32	8,7
Total	366	100,0

A grande maioria, 70% (n=255) dos professores estava casada, 14% (n=51) eram solteiros e 16% (n=60) encontravam-se em outro estado civil.

Relativo à formação acadêmica observou-se que a grande maioria dos indivíduos 73,7% (n=270) tinha doutorado (destes, 68 professores com pós-doutorado), 23,5% (n=86) tinha mestrado, e uma minoria 2,5% (n=9) e 0,3% (n=1) era especialista e graduada, respectivamente.

Quanto à posição que os professores ocupavam na carreira do magistério, observou-se que a maioria expressiva, representando 81% (n=297) da amostra, ocupava a classe de professor adjunto, 10% (n=36) a classe de professor titular, 8,7% (n=32) a classe de professor assistente e 0,3% (n=1) a classe de professor auxiliar. Percebeu-se uma concentração muito grande de professores na classe de adjunto.

A prole dos professores variou de zero à no máximo seis filhos, tendo como média 1,66 filhos ($\pm 1,18$). A distribuição foi: 21% (n=77) dos professores não tinha filho, 20% (n=72) um filho, 38% (n=139) dois filhos, 15,7% (n=57) três filhos, 4% (n=14) quatro filhos, 1% (n=4) cinco filhos e 0,3% (n=1) seis filhos.

O tempo de serviço dos professores na UFSC foi de no mínimo 03 e no máximo 33 anos, com uma média de 16,39 anos ($\pm 7,67$). Enquanto que o tempo de serviço da amostra, já realizado em outras instituições de ensino superior, foi de 01 a 40 anos, mínimo e máximo, respectivamente, com média de 09 anos ($\pm 7,9$).

Dos professores da amostra, 364 ministravam aulas no ensino de graduação da UFSC, e apenas dois professores não ministravam aulas neste nível de ensino. Na Pós-Graduação: 139 professores ministravam aulas nos cursos de especialização, 235 professores ministravam aulas nos cursos de mestrado, e 141 professores ministravam aulas nos cursos de doutorado. Observou-se que a grande maioria dos professores 77% (n=280) atuava simultaneamente em mais de um nível de ensino, e apenas 23% dos professores ministravam aulas exclusivamente em um único nível de ensino (n=84 na graduação, n=1 no mestrado e n=1 no doutorado). Se forem considerados os professores que atuavam exclusivamente nos cursos de graduação/especialização, daqueles que atuavam na graduação e também no mestrado/doutorado, ficaria assim a distribuição dos professores: 35% (n=129) no ensino de graduação/especialização e 65% (n=237) no mestrado/doutorado.

Os professores, além das atividades de ensino, realizavam também atividades de pesquisa (89%, n=326), extensão (75%, n=275) e administração (36%, n=132).

4.2 QUALIDADE DE VIDA PERCEBIDA NO TRABALHO

A seguir são apresentados os percentuais de satisfação e insatisfação dos professores obtidos nas dimensões da QVT, e posteriormente, no conjunto das dimensões, representando a qualidade de vida percebida no trabalho pelos professores na UFSC. As tabelas com a frequência e percentual de escolha nos 34 itens da escala de avaliação da QVT estão no apêndice 3 (p.141).

4.2.1 Satisfação e insatisfação dos professores nas dimensões da QVT

Dimensão 1 - Remuneração e compensação

Os dados revelaram que os professores da UFSC discordaram com veemência da política de remuneração e compensação a qual estavam submetidos, visto que, o número de professores insatisfeitos (65%) foi muito superior ao de satisfeitos (23%). Os percentuais relativos à remuneração e compensação são mostrados na figura 1.

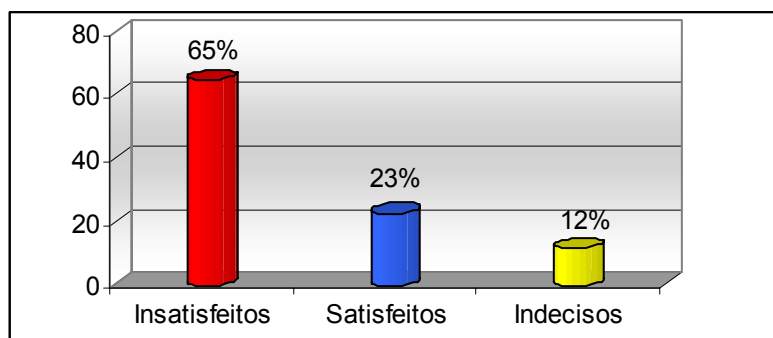


Figura 1: Percepção dos professores relativo à dimensão remuneração e compensação.

Destaca-se que o percentual de professores que discordaram bastante e totalmente nesta dimensão foi de 52%, enquanto, que os que concordaram bastante e totalmente foi de 12,7%, ou seja, mesmo os professores satisfeitos não estavam tão satisfeitos.

Nesta dimensão a equidade interna dos salários foi o item que apresentou os maiores

percentuais de insatisfação (84,4%) e conseqüentemente, de enorme sentimento de injustiça, onde professores de mesma classe funcional na carreira do magistério recebiam salários diferentes.

Comumente os trabalhadores julgam a equidade de seus salários, comparando-o com o dos demais trabalhadores. O sentimento de justiça vai depender de como o trabalhador vê o valor relativo de seu salário comparado com os outros. Uma das causas de insatisfação é sobre a diferença de salários entre indivíduos e cargos (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI Jr., 1998).

Nesta dimensão, o sexo masculino (Md=12) apresentou percepção de melhor satisfação que o feminino (Md=10), submetidos ao teste de Kruskal Wallis os valores apresentaram diferenças significativas ($H=7,98$, $p<0,05$). Estes resultados são similares aos encontrados no estudo de Tang e Tapalde (1999), que envolveu professores e funcionários da Southeastern University (Estados Unidos), e indicou diferenças entre os sexos, sendo que o sexo masculino indicou tendência de ter maior satisfação com os salários que o sexo feminino.

Os professores que atuavam na graduação/especialização (Md=13) apresentaram percepção de maior satisfação com a remuneração e compensação que os professores do mestrado/doutorado (Md=11), submetidos ao teste de Kruskal Wallis os valores indicaram diferenças significativas ($H=9,461$, $p<0,05$).

As demais variáveis (centro de ensino, classe ocupada na carreira, e estado civil) não apresentaram diferenças significativas

Dimensão 2 - Condições de trabalho

Relativo às condições de trabalho verificou-se que 62% dos professores demonstraram percepção de insatisfação. O percentual de professores indecisos sobre o tema foi de 5%. Apresentaram satisfação com as condições de trabalho 33% dos professores.

O indicador que apresentou maior percepção de insatisfação foi a disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios, sendo os equipamentos o maior causador de insatisfação. O segundo maior gerador de insatisfação foi a percepção de estresse vivenciada na realização das atividades. A jornada de trabalho (insuficiente para realizar as atividades) e a salubridade do ambiente, também foram fontes de insatisfação, porém, em menor percentual. A figura 2 mostra os percentuais de satisfação relativo à dimensão condições de trabalho.

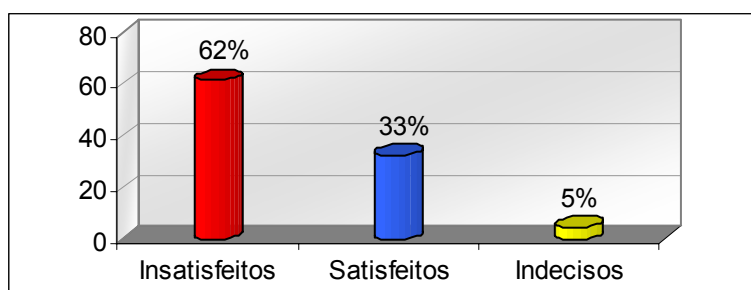


Figura 2: Percepção dos professores relativo à dimensão condições de trabalho.

Worrall; Jones; Cooper (2003) observaram uma mudança na cultura organizacional de algumas profissões (gerentes, professores do ensino fundamental e de universidades, administradores, e outras), onde trabalhar além das horas estabelecidas no contrato de trabalho está se tornando uma norma. Qualquer coisa a menos é visto como uma esquia ao trabalho ou falta de comprometimento com a instituição.

Neste estudo, 56,1% dos professores consideraram que havia trabalho demais a fazer e tempo escasso para realizá-los. Os resultados deste estudo confirmaram o que se ouviu em conversas informais, em que muitos professores relatam ficar trabalhando na UFSC após o expediente normal, ou mesmo, levando tarefas para realizar em casa a fim de cumprir com suas obrigações laborais. Ao que parece, para mais da metade dos professores a cultura organizacional de trabalhar além das horas estabelecidas no contrato de trabalho já está instalada na UFSC.

O sexo masculino (Md=21) apresentou percepção de maior satisfação relativo às

condições de trabalho que o feminino (Md=18), submetidos ao teste de Kruskal Wallis os valores apresentaram diferenças significativas ($H=9,97$, $p<0,05$).

Os professores de atuavam na graduação/especialização (Md=22) indicaram percepção de maior satisfação com as condições de trabalho do que os professores do mestrado/doutorado (Md=19). O teste de Kruskal Wallis mostrou a existência de diferenças significativas ($H=11,9$, $p<0,05$).

O teste de Kruskal Wallis indicou diferenças significativas entre os Centros de Ensino de UFSC, relativo às condições de trabalho ($H=36,53$, $p<0,05$).

As condições de trabalho foram percebidas por 61,7% dos professores como geradoras de insatisfação. Foram percebidas como menos ruins pelo CDS (Md=24), CTC (Md=22), CSE (Md=22) e CCE (Md=21), intermediária pelo CCS (Md=20), CFM (Md=19) e CFH (Md=17), CED (Md=16,5) e como mais críticas principalmente pelo CCB (Md=15,5) e CCA (Md=14).

Os dados relativos às demais variáveis (classe ocupada na carreira e estado civil) não apresentaram diferenças significativas.

Dimensão 3 - Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas

Os temas da dimensão oportunidade imediata para uso e desempenho de capacidades humanas revelaram a insatisfação de 26% dos professores. Por outro lado, 67% dos professores mostraram satisfação. O percentual de indecisos sobre os temas foi de 7%. A figura 3 (p. 73) mostra o percentual de satisfação, insatisfação e de indecisos desta dimensão.

As maiores fontes de satisfação para os professores nesta dimensão foram os indicadores: autonomia, relevância da tarefa do professor, e múltiplas habilidades.

Esta dimensão mostrou-se forte motivadora de satisfação aos professores, e conseqüentemente, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Entretanto, os temas do indicador informação sobre o processo (realimentação) merecem um melhor tratamento por parte dos administradores da UFSC, uma vez que causou mais insatisfação que satisfação.

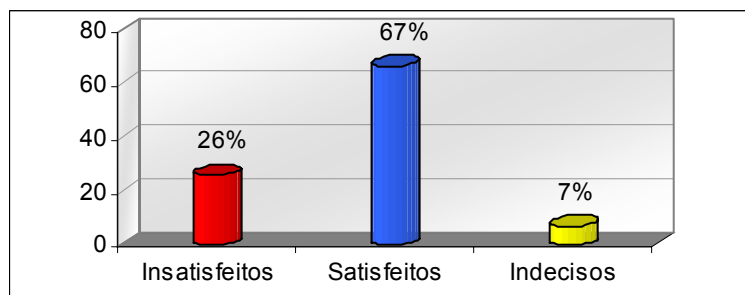


Figura 3: Percepção dos professores relativo à dimensão oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas.

Nesta dimensão, os resultados referentes às variáveis: sexo do professor, atuação no ensino, centros de ensino, classe ocupada na carreira, e estado civil, não apresentaram diferenças significativas.

Dimensão 4 - Oportunidade futura de crescimento e segurança

Os temas da dimensão oportunidade futura de crescimento e segurança causaram insatisfação em 20% dos professores. Por outro lado, originaram satisfação a 74% dos professores. O percentual de indecisos foi de 6%. A figura 4 mostra o percentual de satisfação, insatisfação e de indecisos desta dimensão.

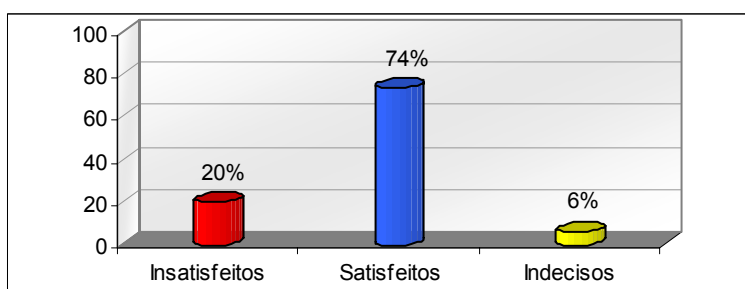


Figura 4: Percepção dos professores relativo à dimensão oportunidade futura de crescimento e segurança.

Todos os indicadores desta dimensão foram fontes que causaram mais satisfação que insatisfação, contribuindo para elevar QVT dos professores da UFSC. Por ordem decrescente, os indicadores que mais agradaram foram: estabilidade e segurança; perspectiva de aplicação; progressão na carreira e desenvolvimento pessoal.

O teste de Kruskal Wallis detectou diferenças significativas entre os Centros de Ensino referente às oportunidades futuras de crescimento e segurança ($H=17,88$, $p<0,05$).

Os Centros de Ensino que perceberam maiores oportunidades futuras de crescimento e segurança foram o CDS (Md=23), CED (Md=22,5), CTC (Md=22) e CCE (Md=22), e os que perceberam estas oportunidades em menor grau foram o CFH (Md=21), CCS (Md=20), CCA (Md=20), CSE (Md=20), CCB (Md=19,5), CFM (Md=19,5).

As variáveis: sexo do professor, atuação no ensino, classe ocupada na carreira, e estado civil, não apresentaram diferenças significativas.

Dimensão 5 - Integração social na organização de trabalho

A dimensão integração social na organização de trabalho foi geradora de insatisfação para 42% dos professores. Por outro lado, 39% demonstraram satisfação neste tema. O percentual de indecisos foi de 19% (figura 5).

Os indicadores da dimensão integração social na organização de trabalho geram mais insatisfação que satisfação. Os indicadores que mais motivaram insatisfação foram: grupos de suporte mútuo e relacionamentos.

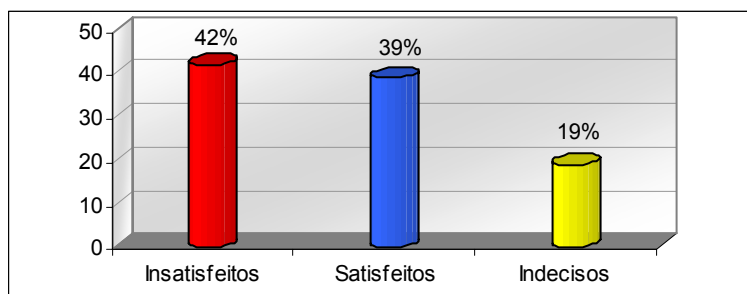


Figura 5: Percepção dos professores relativo à dimensão integração social na organização de trabalho.

É suposto que o suporte social (proporcionado por superiores hierárquicos, colegas de trabalho, amigos, parentes e cônjuge, dentre outros) possa amenizar as consequências negativas do estresse de várias formas, como: encorajando a motivação para lidar com o evento estressante, auxiliando na solução do problema, diminuindo o estressor ou alternando a análise cognitiva do problema. A falta de suporte social pode levar à deterioração da saúde física e mental (MARCELISSEN, 1988).

O grande número de professores insatisfeitos (42,2%) e indecisos (35,1%), parece indicar que na UFSC não existem grupos de auxílio mútuo e suporte sócio-emocional, assim, o trabalhador que necessitar deste tipo ajuda não poderá contar com a UFSC. Face aos resultados, concorda-se com Ferreira (2001) quando afirma: o que o professor produz é mérito da Instituição, mas o problema que ele tem é ônus dele.

Os resultados indicam que os relacionamentos na UFSC parecem estar bastante prejudicados, já que 47,7% dos professores considerou que os mesmos não são baseados em princípios éticos, na amizade e cordialidade, e 74% percebeu que o individualismo e a competitividade predominam sobre o espírito de coletividade e cooperação. Não se pode afirmar que o individualismo e a competitividade nos relacionamentos foram devidos à política governamental que incentiva a produtividade, as características próprias dos professores, ou ainda a outros motivos. Entretanto, pode-se afirmar que os relacionamentos na UFSC estão contribuindo expressivamente para a diminuição da satisfação no trabalho e do nível da QVT.

Nesta dimensão, as variáveis: sexo do professor, atuação no ensino, centros de ensino, classe ocupada na carreira e estado civil, não apresentaram diferenças significativas.

Dimensão 6 - Constitucionalismo na organização de trabalho

Os indicadores da dimensão constitucionalismo na organização de trabalho mostraram insatisfação de 39% dos professores. Todavia, 51% dos professores mostraram

satisfação com o tema. O percentual de indecisos foi de 10% (figura 6).

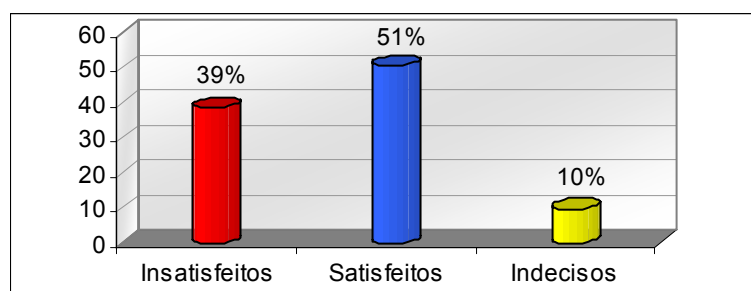


Figura 6: Percepção dos professores relativo à dimensão constitucionalismo na organização de trabalho.

O indicador que mais causou insatisfação foi justiça no tratamento. Os demais indicadores contribuíram com maior percentual de satisfação que insatisfação. Os indicadores que mais geraram satisfação foram: liberdade de opinião; privacidade; direitos trabalhistas. Apesar desta dimensão ter sido fonte de satisfação para pouco mais da metade dos professores, dois temas precisam de providências, o principal refere-se a medidas que confirmem justiça no tratamento aos professores, o outro aspecto refere-se aos direitos trabalhistas, visto que, um número relativamente grande de professores julgaram-se lesados pelo tratamento recebido.

Nesta dimensão, as variáveis: sexo do professor, atuação no ensino, centros de ensino, classe ocupada na carreira, e estado civil, não apresentaram diferenças significativas.

Dimensão 7 - Trabalho e espaço total de vida

Os dados da dimensão trabalho e espaço total de vida, revelaram que 49% dos professores estavam insatisfeitos com o equilíbrio que existia entre suas vidas no trabalho e fora dele. Por outro lado, 43% dos professores estavam satisfeitos com o tema. O percentual de indecisos foi de 8%. A figura 7 (p. 77) mostra o percentual de satisfação, insatisfação e de indecisos desta dimensão.

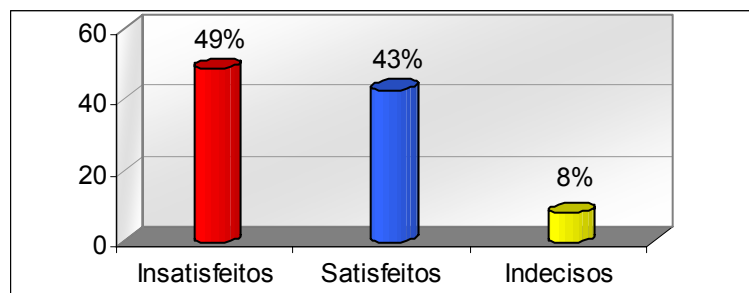


Figura 7: Percepção dos professores relativo à dimensão trabalho e espaço total de vida.

Quase metade (49%) dos professores considerou não haver equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida familiar. Os resultados deste estudo corroboram com os encontrados na Ohio State University, onde metade ou mais dos professores relataram que ao final do dia sentiam-se física e emocionalmente drenados e que o estresse do trabalho e dos compromissos pessoais estava afetando a saúde (OHIO STATE UNIVERSITY, 2003).

Na dimensão trabalho e espaço total de vida, o sexo masculino ($Md=8$) apresentou percepção de maior satisfação que o feminino ($Md=6$), submetidos ao teste de Kruskal Wallis os valores apresentaram diferenças significativas ($H=7,306$, $p<0,05$). Estes resultados são similares aos obtidos na Ohio State University (2003), onde verificaram que os professores de ambos os sexos encontraram dificuldades na integração entre trabalho e vida pessoal, entretanto, com maior prevalência para o sexo feminino.

Elliott (2003) em estudo realizado em uma universidade do oeste dos Estados Unidos, verificou que tanto funcionários quanto professores, sob condições equivalentes de trabalho e família, as mulheres experienciaram maiores dificuldades em conciliar as atividades familiares e laborais e vivenciaram maior estresse que os homens. Quando os servidores (professores e funcionários) de uma universidade experienciam conflito entre trabalho e família, não apenas servidor sofre, mas também, muito da missão da Instituição é ameaçada.

A administração da UFSC deve buscar meios para facilitar a integração da vida no trabalho e vida familiar dos professores, caso contrário, poderá agravar a QVT.

As demais variáveis (centros de ensino, atuação no ensino, classe ocupada na carreira,

e estado civil) não apresentaram diferenças significativas.

Dimensão 8 - Relevância social da vida no trabalho

Resultados da dimensão relevância social da vida no trabalho motivaram insatisfação a 26% dos professores. Por outro lado, 65% dos professores revelaram satisfação com os temas desta dimensão. O percentual de indecisos foi de 9%. A figura 8 mostra o percentual de satisfação, insatisfação e de indecisos desta dimensão.

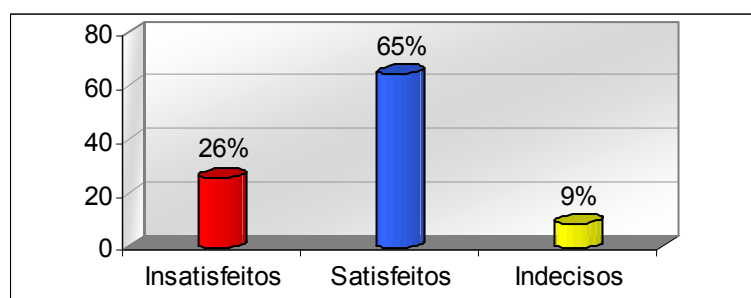


Figura 8: Percepção dos professores relativo à dimensão relevância social da vida no trabalho.

Nesta dimensão, o indicador responsabilidade social da Instituição pelos serviços foi causadora de bastante insatisfação, enquanto que o indicador responsabilidade social da Instituição pelos serviços foi geradora de enorme satisfação. Ficou bem evidenciado que os professores querem ser mais valorizados e respeitados pela UFSC/Governo Federal, caso contrário, com o passar do tempo todo o orgulho e satisfação demonstrados pela Instituição poderá vir a se transformar em desencanto, e causar repercussões negativas no desempenho.

O teste de Kruskal Wallis detectou diferenças significativas relativa à percepção da relevância social da vida no trabalho entre os Centros de Ensino ($H=16,09$, $p<0,05$).

A relevância social da vida no trabalho, percebida pelos professores dos Centros de Ensino, em ordem decrescente de relevância foi: CDS ($Md=16$), CCA ($Md=15$), CCS ($Md=15$),

CTC (Md=14), CCE (Md=14), CSE (Md=14), CCB (Md=14), CFH (Md=14), CED (Md=13,5), CFM (Md=13).

As demais variáveis (sexo do professor, atuação no ensino, classe ocupada na carreira, e estado civil) não apresentaram diferenças significativas.

4.2.2 Qualidade de vida percebida no trabalho pelos professores na UFSC

Ao analisar os dados de todas as dimensões, verificou-se que demonstraram insatisfação com a QVT 41% dos professores. Entretanto, 49% dos professores indicaram satisfação com a QVT na UFSC. O percentual de professores que não souberam informar se a QVT era fonte de satisfação ou insatisfação foi de 10%. A figura 9 mostra o percentual de satisfação, insatisfação e de indecisos da QVT percebida pelos professores da UFSC.

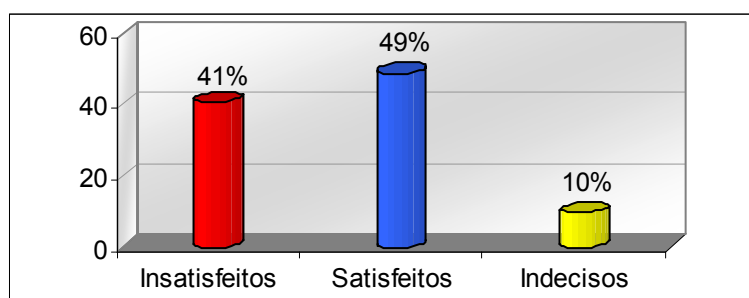


Figura 9: Percepção da qualidade de vida no trabalho na UFSC.

Apresenta-se a seguir as dimensões por ordem decrescente de insatisfação provocada: remuneração e compensação (65%); condições de trabalho (62%); trabalho e espaço total de vida (49%); integração social da organização de trabalho (42%); constitucionalismo na organização de trabalho (39%); relevância social da vida no trabalho (26%); oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas (26%); oportunidade futura de crescimento e segurança (20%).

Considerando os resultados de todas as dimensões, verificou-se que os professores dos Centros de Ensino mostraram diferenças relativo à qualidade de vida percebida no trabalho ($H=17,347$, $p<0,05$).

Os Professores dos Centros de ensino que apresentaram uma qualidade de vida percebida no trabalho com menores níveis de insatisfação foram o CDS (Md=151,5), CTC (Md=150), CCS (Md=141) e CCE (Md=140), em um nível intermediário ficaram o CSE (Md=138), CFM (Md=137), CCB (Md=135,5), CED (Md=135), e com percepção mais intensa de insatisfação foram o CCA Md=132,5) e o CFH (Md=132).

Dados deste estudo mostram que houve diferenças na percepção da QVT entre os sexos. O sexo masculino (Md=143) apresentou percepção de melhor QVT que o feminino (Md=137,5), submetidos ao teste de Kruskal Wallis os valores indicaram diferenças significativas ($H=6,12$, $p<0,05$). Winefield et al. (2003) em estudo que envolveu professores e funcionários de 17 Universidades Australianas verificou que o sexo masculino apresentou menores níveis de satisfação com o trabalho que o sexo feminino, diferindo de certa forma do presente estudo.

Houve diferenças na percepção da QVT relativo à atuação do professor, sendo que os professores de atuavam no ensino de graduação/especialização (Md=143) apresentaram percepção de melhor QVT que os professores do mestrado/doutorado (Md=138,5). O teste de Kruskal Wallis indicou que as diferenças eram significativas ($H=3,83$, $p<0,05$).

Quase metade dos professores da UFSC está satisfeita com a QVT que vivencia, ou seja, aproximadamente de cada dois professores, um está satisfeito e o outro insatisfeito. Acredita-se ser muito elevada a proporção de professores insatisfeitos.

Conforme salientado por Lipp (1999), o trabalho realizado em condições adversas com o passar do tempo favorece o aparecimento de estresse psicológico. Thong e Yap (2000) consideram que o estresse no trabalho ou estresse ocupacional pode apresentar consequências adversas tanto para os indivíduos, quanto para as organizações. Os indivíduos podem sofrer de doenças físicas (aumento na frequência cardíaca, pressão arterial alta, níveis elevados de colesterol, úlceras e doenças do coração) e pobre saúde mental (baixa motivação, auto-estima diminuída, insatisfação no trabalho, tensão relacionada ao trabalho e escapismo alcoólico). Por outro lado, as organizações podem enfrentar baixa produtividade, altas taxas de absenteísmo e rotatividade. Dua (1994)

corroborar com estes dados, ao afirmar que o estresse causa sofrimento e redução na qualidade e quantidade do trabalho realizado.

Assim, para uma Instituição de Ensino Superior como a UFSC, cuja finalidade, dentre outras, é a defesa da qualidade de vida (UFSC, 2003), apresenta no momento uma enorme dívida, relativo à QVT para com seus principais colaboradores, os professores, que têm a função de realizar os objetivos da Instituição.

Considerando os possíveis reflexos à saúde dos professores e as repercussões sobre a qualidade e quantidade do trabalho realizado, a Administração da UFSC deveria tomar providências que objetivem a melhoria da QVT de seus professores.

4.2.3 Relação entre estresse e qualidade de vida percebida no trabalho

Para verificar se existia relação entre estresse percebido e qualidade de vida percebida no trabalho foi utilizado o coeficiente de correlação por postos de Spearman. Os dados mostraram que o estresse está correlacionado negativa e significativamente com a QVT percebida pelos professores ($r_s = - 0,48$, $p. < 0,05$), sugerindo que quanto melhor a QVT percebida menor o estresse percebido, ou quanto maior o estresse pior a QVT.

Estes resultados corroboram com o estudo Abouserie (1996) que sugeriu a existência de um inter-relacionamento entre insatisfação no trabalho e estresse, em que os estressores contribuem para a insatisfação no trabalho que por sua vez conduzem a níveis ainda mais elevados de estresse.

4.3 ESTRESSE PERCEBIDO

Foram analisadas as possíveis diferenças relativas ao estresse percebido nas variáveis do estudo (centros de ensino, sexo do professor, atuação no ensino, estado civil, classe ocupada na carreira).

Este estudo não detectou diferenças significativas na percepção de estresse referente ao sexo do professor, e está de acordo com os resultados de Abouserie (1996), Gmelch, Wilke e Lovrich (1986), Winefield e Jarrett (2001), e contrário aos resultados de Blix et al. (1994) e Thorsen (1996), em que professores do sexo feminino apresentaram maiores percepções de estresse. De acordo com Gmelch, Wilke e Lovrich (1986), não há concordância nos resultados dos estudos sobre estresse e sexo.

Houve diferenças na percepção de estresse referente ao nível de atuação no ensino. Professores que atuavam no ensino de graduação/especialização ($Md=17$) indicaram menores percepções de estresse que os professores do mestrado/doutorado ($Md=18$). Estas diferenças mostraram-se significativas pelo teste de Kruskal Wallis ($H= 4,07$, $p<0,05$) e confirmados pelo teste U de Mann Whitney ($p<0,05$). Não foram encontrados estudos referentes a este tema.

Relativo ao estado civil e à percepção de estresse, este estudo não encontrou diferenças significativas. Entretanto, Leung, Siu e Spector (2000), verificaram que professores solteiros apresentaram maiores níveis de estresse que professores casados.

Os resultados deste estudo não encontraram diferenças significativas entre estresse percebido e classe ocupada pelo professor na carreira profissional, diferindo assim da maioria dos estudos (ABOUSERIE, 1996; GMELCH; WILKE; LOVRICH, 1986; THORSEN, 1996; WINEFIELD; JARRETT, 2001), que indicam uma diminuição nos níveis de estresse na medida em que o professor avança na carreira profissional.

Os professores dos Centros de Ensino apresentaram diferenças quanto aos resultados do estresse percebido. As diferenças foram significativas pelo teste de Kruskal Wallis ($H=17,293$, $p<0,05$).

A seguir apresenta-se os Centros de Ensino por ordem crescente de percepção de estresse. Centro de Desportos ($Md=14,5$), Centro de Educação ($Md=15,5$), Centro de Ciências Físicas e Matemáticas ($Md=16$), Centro Tecnológico ($Md=17$), Centro de Ciências da Saúde ($Md=17$), Centro de Ciências Biológicas ($Md=18,5$), Centro de Comunicação e

Expressão (Md=19), Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Md=20), Centro Sócio-Econômico (Md=21), Centro de Ciências Agrárias (Md=23).

Coincidentemente (ou não) os Centros de Ensino que apresentaram associação com QVT boa (Centro Tecnológico) e relativamente boa (Centro de Desportos) tiveram as menores percepções de estresse. Os professores do Centro Sócio-Econômico que apresentaram associação com a QVT regular estão entre os centros que demonstraram as percepções de estresse mais intensas. Entretanto, os professores do Centro de Educação que tiveram uma associação com a QVT ruim estão entre os centros que apresentaram as menores percepções de estresse. De acordo com a literatura percepção de estresse intensa contribui para piorar a QVT (ABOUSERIE, 1996; BLIX et al., 1994; DUA, 1994; LIPP, 1999; QUICK; HORN; QUICK, 1896; THONG; YAP, 2000), contudo, parece que pode haver indivíduos que tenham uma percepção de má QVT sem demonstrar evidências de estresse elevado, como ocorreu neste estudo com os professores do Centro de Educação.

O estresse pode advir de fontes externas (contexto) ou internas (vulnerabilidade). A vulnerabilidade depende da personalidade, da idade, do gênero, do nível educacional, do tipo de atividade exercida e da hereditariedade. O estresse como dependente da interação de fatores externos e internos e estressor, explica o porquê um agente estressor causa estresse em um indivíduo e não em outro (BAUK, 1985).

4.4 HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA

Os hábitos de atividade física da amostra foram verificados pelo questionário internacional de atividade física ("International Physical Activity Questionnaire" - IPAQ). A análise e classificação dos resultados seguiram as orientações do Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul – CELAFISCS.

Os resultados mostraram que 8,2% (n=30) dos professores eram sedentários, 32,3% (n=118) eram insuficientemente ativos, 45,3% (n=166) eram ativos, e 14,2% (n=52) eram muito ativos (figura 10). Estes dados demonstram que mais da metade dos professores

(59,5%, n=218) eram ativos ou muito ativos e assim aproveitavam os inúmeros benefícios à saúde proporcionados pela prática regular de atividades físicas.

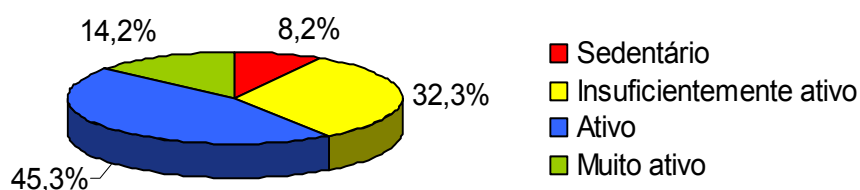


Figura 10 - Classificação do nível de atividade física da amostra.

De acordo com o Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos - USDHHS (2004), a prática de atividades físicas, realizada na maioria dos dias da semana, pode melhorar a saúde e reduzir o risco de morte prematura de inúmeras formas, reduzindo o risco de: desenvolver e morrer de doença arterial coronária; derrame; ter um segundo ataque cardíaco; desenvolver câncer de cólon; pressão sangüínea alta; diabetes melitus (tipo 2). Reduz ainda: a percepção de estresse; os sentimentos de depressão e ansiedade e promove bem estar psicológico. Diminui o CT, triglicerídeos e aumenta o HDL-C. Auxilia também: a reduzir a pressão arterial de pessoas hipertensas; na formação e manutenção de ossos, músculos e juntas saudáveis; a alcançar e manter o peso corporal saudável; os adultos mais velhos a se tornarem mais fortes e mais capazes de se movimentarem sem quedas ou de ficarem excessivamente fatigados.

Por outro lado, o estilo de vida sedentário aumenta todas as causas de mortalidade, dobra o risco de doenças cardiovasculares, diabetes, obesidade, e aumenta o risco de câncer de cólon, pressão sangüínea alta, osteoporose, desordens lipídicas, depressão e ansiedade (WHO, 2004a).

O percentual de professores sedentários (8,2%) e insuficientemente ativos (32,3%) da UFSC foi inferior à prevalência global entre adultos (17% e 41% de sedentários e insuficientemente ativos, respectivamente), estimado pela WHO (2004b). Este menor

percentual não deixa de ser um aspecto positivo, entretanto, considera-se que 40,5% (n=148) entre inativos e insuficientemente ativos um percentual muito alto e preocupante.

Após extratificação dos hábitos de atividade física por sexo (figura 11) verificou-se que o percentual de sedentários (fem. 7,4% e masc. 8,7%) e insuficientemente ativos (fem, 31,6% e masc. 32,6%) foi similar entre os sexos.

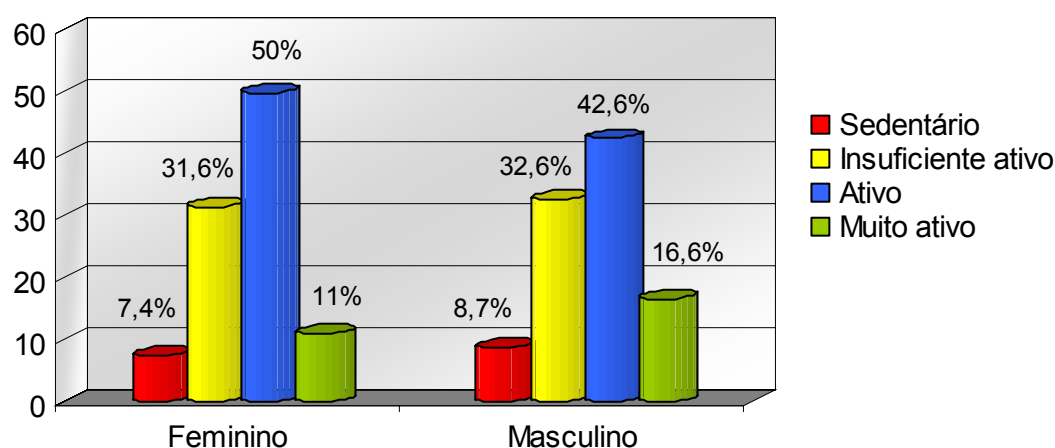


Figura 11 - Classificação do nível de atividade física dos professores, por sexo.

Entre os ativos fisicamente, o sexo feminino apresentou maior percentual (fem, 50%, masc. 42,6%) e entre os muito ativos fisicamente o sexo masculino apresentou maior percentual (fem. 11% e masc. 16,1%). Contudo não houve diferença significativa entre os sexos referente aos hábitos de atividade física ($t = -0,15$, $p > 0,05$).

Para a WHO (2003), a energia gasta pela prática de atividades físicas é uma parte importante na equação de equilíbrio de energia que determina o peso corporal. A diminuição ou o não gasto de energia por meio de atividades físicas é provavelmente um dos fatores que mais contribui para o crescimento epidêmico mundial de sobrepeso e obesidade.

Dada a importância do tema, cabe aqui lembrar a urgente e imperiosa necessidade dos administradores da UFSC em elaborar e adotar políticas que propiciem informações, sensibilizem e possibilitem a participação dos professores em programas de atividades físicas regulares.

4.5. ESTRESSE E PARÂMETROS BIOQUÍMICOS DO SANGUE

A tabela 5 mostra as médias, desvios-padrão e valores mínimo e máximo do estresse percebido pelos participantes desta segunda etapa (relativos ao estresse percebido na primeira e segunda etapas), e também, de toda a amostra que participou da primeira etapa (N=366).

Tabela 5 - Características do estresse percebido pelos professores nas diferentes etapas do estudo.

Estresse	Média e Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Amostra 1ª etapa (N=55)	18,87 ± 8,46	1	36
Amostra 2ª etapa (N=55)	16,84 ± 7,17	5	35
Amostra geral 1ª etapa (N=366)	18,10 ± 7,61	0	36

Os resultados das análises de sangue dos professores mostraram que alguns parâmetros bioquímicos não estavam dentro dos valores de referência recomendados. O percentual de professores com resultados fora da faixa recomendada foi de: 32,72% no CT; 29,63% na LDL-C; 7,27% na HDL-C; 7,55% nos triglicérides; 56,36% na glicose; 20% no cálcio; 21,8% no magnésio; 27,78% no ferro sérico e 1,8% na capacidade de ligação com o ferro total. A tabela 6 (p. 87) mostra a distribuição dos sujeitos da amostra (número e percentual) de acordo com os valores de referência dos parâmetros bioquímicos do sangue.

A correlação de Spearman (ordenação em ranking) não detectou correlação significativa ($p < 0,05$) entre os dados do estresse percebido e parâmetros bioquímicos do sangue (glicose, CT, HDL-C, LDL-C, triglicérides, cálcio, fósforo, magnésio, ferro e capacidade de ligação com o ferro) dos professores.

Entretanto, estudos com outras metodologias obtiveram resultados parcialmente diferentes, como Ronsein et al. (2004) que encontraram associações entre estresse e HDL-C, LDL-C, cálcio e magnésio. Cantos et al. (2004) verificaram associações entre estado de

estresse e CT, HDL-C e LDL-C. Os estudos citados tiveram como sujeitos professores, servidores e estudantes da UFSC.

Tabela 6 - Distribuição dos sujeitos da amostra (número e percentual) de acordo com os valores de referência dos parâmetros bioquímicos do sangue.

Variáveis	Valores de referência	Classificação	N	%
Glicose	70 a 100 mg/dl	Na faixa	24	43,64
		Acima da faixa	31	56,36
Cálcio	8,8 a 10,5 mg/dl	Na faixa	44	80
		Abaixo da faixa	1	1,8
		Acima da faixa	10	18,2
Fósforo	2,5 a 4,9 mg/dl	Na faixa	55	100
Magnésio	1,6 a 2,6 mg/dl	Na faixa	43	78,2
		Acima da faixa	12	21,8
Ferro	35 a 150 ug/dl	Na faixa	39	72,22
		Acima da faixa	15	27,78
Cap. lig. ferro livre	130 a 370 ug/dl	Na faixa	55	100
Cap. lig. ferro total	250 a 420 ug/dl	Na faixa	54	98,2
		Acima da faixa	1	1,8
CT	< 200 mg/dl	Ótimo	27	49,1
	200-239 mg/dl	Limítrofe	10	18,2
	≥ 240 mg/dl	Alto	18	32,7
LDL-C	< 100 mg/dl	Ótimo	11	20,37
	100-129 mg/dl	Desejável	19	35,19
	130-159 mg/dl	Limítrofe	8	14,81
	160-189 mg/dl	Alto	11	20,37
	≥ 190 mg/dl	Muito alto	5	9,26
HDL-C	< 40 mg/dl	Baixo	4	7,3
	> 60 mg/dl	Alto	20	36,3
TG	< 150 mg/dl	Ótimo	45	84,9
	150-200 mg/dl	Limítrofe	4	7,55
	200-499 mg/dl	Alto	4	7,55
	≥ 500 mg/dl	Muito alto	--	--

Parece que o estresse vivenciado pelos professores não foi em intensidade e/ou duração suficientes para provocar alterações significativas nos parâmetros bioquímicos do sangue, considerados neste estudo. Outra possibilidade refere-se ao aspecto temporal, salientado por Cohen (1994), em que os níveis de estresse avaliados podem ser influenciados pelas perturbações diárias, eventos importantes e mudanças nos recursos de enfrentamento (“coping”), sugerindo que os níveis de estresse percebido podem modificar-se

ao longo do semestre como também no período de férias.

Os dados do estresse corroboram com as observações de Cohen (1994) relativos ao aspecto temporal, e mostram que houve uma diminuição nos valores do estresse percebido pelos professores da primeira (média 18,87) para a segunda etapa (média 16,84) do estudo.

O primeiro semestre de 2004 teve início em 08/03/2004, a coleta de dados do sangue e estresse foi realizada no período de 17/03 a 04/04/2004, ou seja, no primeiro mês de aula, após o retorno das férias, assim, pode ser que os professores ainda estivessem se beneficiando do relaxamento propiciado pelo período de férias.

4.6 RISCO ABSOLUTO DE EVENTO CORONARIANO

A estimação do risco absoluto de um evento coronariano para os próximos 10 anos, foi realizada pelos escores de risco de Framingham, o qual utiliza os seguintes fatores de risco: idade, CT, HDL-C, pressão arterial sistólica (PAS), tratamento para hipertensão e hábitos de tabagismo (NIH, 2002).

Dos professores da amostra, 18,18% (N=10) eram fumantes e 9% (N=5) faziam uso de medicamentos para controlar a hipertensão arterial. As médias, desvios-padrão e valores mínimo e máximo da idade, CT, HDL-C e PAS da amostra estão na tabela 7.

Tabela 7 - Distribuição dos valores dos fatores de risco da amostra.

Variáveis	Média e Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Idade (anos)	46,52 ± 6,46	33	65
Colesterol total (mg/dl)	207,61 ± 39,25	138,0	285,0
HDL-C (mg/dl)	57,63 ± 13,07	34,0	88,0
PAS (mmHg)	110,54 ± 15,55	86	156

Os dados da tabela 6 (p. 87) mostraram que: 49,1% (n=27) dos professores tinham CT < 200 mg/dl (ótimo); em 18,2% (n=10) deles o CT situava-se entre 200 e 239 mg/dl (limítrofe) e 32,7% (n=18) apresentaram valores do CT ≥ 240 mg/dl (alto). A média (207,61

mg/dl) de CT encontrada neste estudo foi maior que a média (191,36 mg/dl) obtida no estudo realizado por Cantos et al. (2004) com funcionários do Hospital Universitário da UFSC. Pode ser considerado grande o percentual de professores que apresentaram CT alto, portanto, metas de diminuição do CT devem ser estabelecidas, já que de acordo com o “NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH” – NIH (2002) a redução em 1% do nível do CT diminui em 2% o risco de DAC.

Observa-se na tabela 6 (p. 87) que 7,3% (n=4) dos professores tinham HDL-C < 40 mg/dl, 56,4% (n=31) tinham HDL-C \geq 40 e \leq 60 mg/dl e 36,3% (n=20) apresentaram HDL-C > 60 mg/dl. A média da HDL-C deste estudo (57,63 mg/dl) foi maior que a média (52,98 mg/dl) encontrada por Cantos et al. (2004) com funcionários do Hospital Universitário da UFSC. Nível alto de HDL-C está associado com risco reduzido para DAC, por isso, o HDL-C é também chamado de fator de risco negativo ou protetor para a DAC (NIH, 2002). De acordo com Gordon et. al. (1989) dados epidemiológicos demonstram que a diminuição em 1% no HDL-C está associada com 2-3% de aumento no risco de DAC.

Os resultados da pressão arterial sistólica mostraram que: 78,1% (n=43) dos professores tinham a PAS < 120 mmHg (ótima), 14,6% (n=8) tinham a PAS entre 120 e 129 mmHg (normal), 1,8% (n=1) apresentaram a PAS entre 130 e 139 mmHg (normal alta) e em 5,5% (n=3) a PAS situava-se entre 140 e 159 mmHg (hipertensão arterial estágio 1). A figura 12 mostra a estimativa do risco coronariano para os próximos 10 anos.

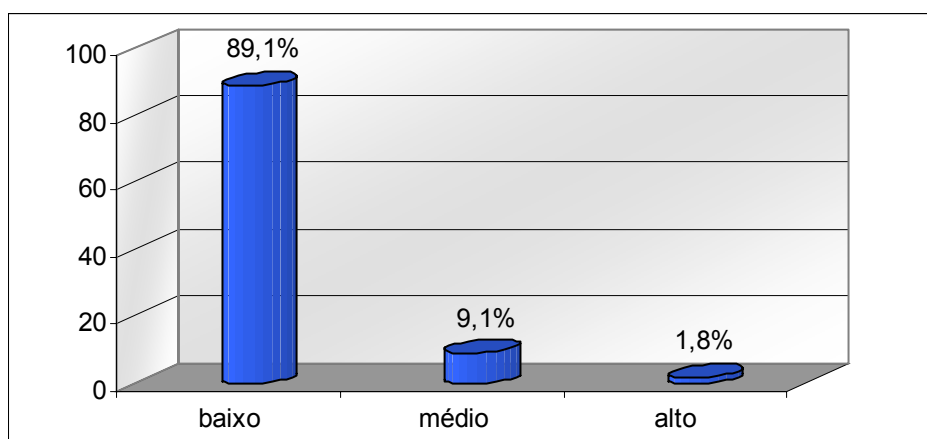


Figura 12 - Classificação do risco coronariano para os próximos 10 anos da amostra professores da UFSC, de acordo com os escores de risco de Framingham.

Neste estudo, ficou assim a estimaco do risco coronariano dos professores para os próximos 10 anos: 89,1% (n=49) apresentaram baixo risco ou < 10%, 9,1% (n=5) apresentaram médio risco ou de 10 a 20%, e 1,8% (n=1) com alto risco ou >20%.

Como se observa, o risco coronariano para os próximos 10 anos dos professores da UFSC foi relativamente baixo. Entretanto, considerando o tamanho da amostra e a forma de seleção dos sujeitos, esses resultados devem ser analisados com cuidado, e provavelmente não representam a realidade dos professores da UFSC. De qualquer forma, mostram a existência de casos que merecem uma maior atenção do Serviço de Atenção a Saúde da Comunidade Universitária (SASC) e dos administradores da UFSC.

5 CONCLUSÕES

Dos resultados obtidos com a realização deste estudo, que teve por objetivo avaliar, na percepção dos professores, a qualidade de vida no trabalho (QVT) considerando as condições de trabalho existentes na UFSC, pode-se tecer as seguintes conclusões:

Qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores da UFSC

- A qualidade de vida no trabalho na UFSC está aquém das necessidades dos professores.
- Metade dos professores está satisfeita com a qualidade de vida no trabalho que vivencia na UFSC.
- As dimensões que mais causam insatisfação são: remuneração e compensação; condições de trabalho; trabalho e espaço total de vida. As dimensões que causam menos insatisfação são: relevância social da vida no trabalho; oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas; e oportunidade futura de crescimento e segurança.
- O sexo masculino apresenta percepção de melhor QVT que o sexo feminino.
- Os professores que atuam no ensino de graduação/especialização apresentam percepção de melhor QVT que os professores que atuam no mestrado/doutorado.
- Os professores dos Centros de Ensino apresentam diferenças significativas relativo à qualidade de vida percebida no trabalho na UFSC.

Estresse e qualidade de vida no trabalho

- Quanto melhor a QVT percebida menor é o estresse percebido pelos professores.

Estresse na UFSC

- Existe diferença significativa no estresse percebido entre os professores dos Centros de Ensino da UFSC.

- A percepção de estresse dos professores dos Centros de Ensino em ordem crescente de percepção foi: Centro de Desportos, Centro de Educação, Centro de Ciências Físicas e Matemáticas, Centro Tecnológico, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Ciências Biológicas, Centro de Comunicação e Expressão, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Centro Sócio-Econômico, Centro de Ciências Agrárias.
- Os professores que atuam no ensino de graduação/especialização têm menores percepções de estresse que os que atuam no mestrado/doutorado.

Estresse e parâmetros bioquímicos do sangue

- Não houve associação entre os dados do estresse e parâmetros bioquímicos do sangue dos professores.

Nível de atividade física

- Não houve diferença significativa entre os sexos referente aos hábitos de atividade física.
- Pouco mais da metade dos professores são ativos ou muito ativos fisicamente.
- O percentual de professores sedentários e insuficientemente ativos foi similar entre os sexos. O sexo feminino é maioria entre os ativos fisicamente, e o masculino é maioria entre os muito ativos fisicamente.

Risco absoluto de evento coronariano

- É baixo o risco coronariano estimado para os próximos 10 anos, para a grande maioria dos professores da UFSC.

Sugestões e recomendações

Reconhecendo as limitações encontradas neste estudo, sugere-se que mais estudos relacionados com a qualidade de vida no trabalho sejam realizados para melhor compreender as especificidades de cada situação, como por exemplo: Por que os

professores que atuam no ensino de graduação/especialização têm percepção de melhor QVT e menor percepção de estresse que os professores que atuam no mestrado/doutorado? Tendo em vista os resultados encontrados neste estudo, algumas recomendações são apresentadas para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos professores.

A UFSC deve elaborar e implementar políticas:

- de QVT para os professores da UFSC;
- que incentivem, esclareçam, e possibilitem a participação dos professores em programas de atividades físicas regulares;
- de prevenção primária, secundária e terciária do estresse na UFSC;
- de saúde preventiva aos professores da UFSC.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABOUSERIE, Reda. Stress, coping strategies and job satisfaction in university staff. **Educational Psychology**, v.16, n.1, p. 49-56, 1996.

ACSM. **ACSM's Guidelines for exercise testing and prescription**. 6. ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000.

AFIUNE NETO, Abrahão; RASSI, Roberto H.; LABADDIA, Eunice M. Tabagismo e doenças cardiovasculares. In: PORTO, C. C. (Org.). **Doenças do coração: prevenção e tratamento**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998. cap. 22.

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992. 103 p.

ALBRECHT, Karl. **Revolução nos serviços**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1998. 254 p.

ALBUQUERQUE, Lindolfo G. de; FRANÇA, Ana C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

ARMAGANIJAM, Dikran; BATLOUNI, Michel. Impacto dos fatores de risco tradicionais. **Revista da Sociedade de Cardiologia de São Paulo**, v. 10, n. 6, p. 686-693, nov./dez. 2000.

ARROBA, Tanya; JAMES, Kim. **Pressão no trabalho: stress: um guia de sobrevivência**. São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

BAUK, Douglas A. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 13 n. 50, p. 28-36, abr./maio/jun. 1985.

BLIX, Arlene G. et al. Occupational stress among university teachers. **Educational Research**, v. 36, n. 2, p. 157-169, 1994.

BOM SUCESSO, Edina de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

CANTOS, Geny A. et al. Influência do estresse nos níveis sanguíneos de lipídeos, de ácido ascórbico, de zinco e de outros parâmetros bioquímicos. **Revista Brasileira de Análises Clínicas**, v. 35, n. 1, p. 62-67, 2003.

CANTOS, Geny A. et al. Prevalência de fatores de riscos de doença arterial coronária em funcionários do Hospital Universitário e sua correlação com estresse psicológico. **J Bras Patol Med Lab**, v. 40, n. 4, p. 248-248, ago. 2004.

CASPERSEN, C. J; POWELL, K. E; CHRISTENSEN, G. M. Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. **Public Health Reports**, v. 100, p. 126-131, 1985.

CECIL, Marc A.; FORMAN, Susan G. Effects of stress inoculation training and coworker support groups on teachers' stress. **Journal of School Psychology**, v. 28, p. 105-118, 1990.

CELAFISCS - Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul. **Questionário internacional de atividade física (IPAQ) – versão curta**. Disponível em: <<http://www.celafiscs.com.br>>. Acesso em: 28 set. 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

COBB, Frederick R. et al. Assessing risk for coronary heart disease: beyond Framingham. **Am Heart J**, v. 146, n. 4, p. 572-580, 2003.

COHEN, Sheldon; KAMARCK, Tom; MERMELSTEIN, Robin. A global measure of perceived stress. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 24, p. 385-396, 1983.

COHEN, Sheldon. **Perceived stress scale**. 1994. Disponível em: <<http://www.mindgardem.com>>. Acesso em: 17 jul. 2003.

CONRAD, Peter. Health and fitness at work: a participants' perspective. **Soc. Sci. Med.**, v. 26, n. 5, p. 545-550, 1988.

COOPER, Cary L. Identifying stressors at work: recent research developments. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 27, n. 5, p. 369-376, 1983.

COOPER, Cary L.; CARTWRIGHT, Sue. An intervention strategy for workplace stress. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 43, n. 1, p. 7-16, 1997.

COX, Tom; RIAL-GONZÁLEZ, Eusébio. Work-related stress: the European picture. **Working on stress - Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work**, p. 4-6, 2002. Disponível em: < <http://agency.osha.eu.int>>. Acesso em: 15 set. 2004.

CRUZ, Roberto M. De mal a pior. **Boletim APUFSC**, Florianópolis, n. 366, p.7, 9-13 abr. 2001.

DANNA, Karen; GRIFFIN, Ricky W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 357-384, May/June, 1999.

DAVIDOFF, Linda. **Introdução à psicologia**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2001.

DAVIS, Keith.; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**. v. 1. Uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho** – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000

DUA, Jagdish K. Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. **Journal of Educational Administration**, v. 32, n. 1, p. 59-78, 1994.

ELLIOTT, Marta. Work and family role strain among university employees. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 24, n. 3, p. 157-181, 2003.

ESTEVE, José M. **O mal-estar docente**: a sala de aula e a saúde do professor. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho** - como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Marcos. A instituição lava as mãos para os problemas de saúde do professor. **Boletim APUFSC**, Florianópolis, n. 369, p. 4-5, maio, 2001.

FERRIE, Jane E. et al. Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. **British Medical Journal**, v. 311, p. 1264-269, Nov. 1995.

FRANÇA, Ana C. L.; RODRIGUES, Avelino L. **Stress e trabalho**: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA, Ana C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./maio/jun. 1997.

FRANKS, B. Don. What is stress? **Quest**, v. 46, p. 1-7, 1994.

FREEMAN, Mason W.; RIGOTI, Nancy A.; FORCE, Thomas. Fatores de risco em doença arterial coronária e reabilitação cardíaca. In: EAGLE, Kim A. et al. (Org.). **Cardiologia**. v. 1. Rio de Janeiro: MEDSI, 1993. cap.16.

GADON, Herman. Making sense of quality of work life programs. **Business Horizons**, p. 42-46, Jan./Feb. 1984.

GMELCH, Walter H.; LOVRICH, Nicholas P.; WILKE, Phyllis K. Sources of stress in academe: a national perspective. **Research in Higher Education**, v. 20, n. 4, p. 477-490, 1984.

GMELCH, Walter H.; WILKE, Phyllis K.; LOVRICH, Nicholas P. Dimensions of stress among university faculty: Factor-analytic results from a national study. **Research in Higher Education**, v. 24, n. 3, p. 266-286, 1986.

GOLDMAN, L. et al. A influência relativa da prevenção primária versus secundária utilizando as diretrizes do painel II para o tratamento de adultos do programa nacional de educação do colesterol (NCEP). **J. Amer. Coll. Cardiol.** v. 6, n.2, p. 50-59, 2000.

GORDON, D. J. et al. High-density lipoprotein cholesterol and cardiovascular disease: four prospective American studies. **Circulation**, v. 79, p. 8-15, 1989.

GUIMARÃES, Armênio C. Dislipidemias. In: PORTO, C. C. (Org.). **Doenças do coração: prevenção e tratamento**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998. cap. 21.

HACKMAM, Richard J.; OLDHAN, Greg; JANSON, Robert; PURDY, Kenneth. A new strategy for job enrichment. **California Management Review**, v. 17, n. 4, p. 57-71, 1975.

HAMPTON, David R. **Administração: comportamento organizacional**. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

HERZBERG, Frederick. Mais uma vez: como motivar seus funcionários? In: VROOM, V. H. (Org.). **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 1997. cap. 4.

HILL, Manuela M.; HILL, Andrew. **Investigação por questionário**. Lisboa: Edições Sílabo, 2000.

HOWLEY, Edward T.; FRANKS, Don B. **Manual do instrutor de condicionamento físico para a saúde**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.

INNES, J. M.; KITTO, S. Neuroticism, self-consciousness and coping strategies, and occupational stress in high school teachers. **Person. Individ. Diff.**, v. 10, n. 3, p. 303-312, 1989.

JARDIM, Paulo, C. B. V.; SOUSA, Ana L. L.; MONEGO, Estelamaris T. Hipertensão arterial. In: PORTO, C. C. (Org.). **Doenças do coração: prevenção e tratamento**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998. cap. 87.

JEX, Steve M.; BEEHR, Terry A.; ROBERTS, Cathlyn K. The meaning of occupational stress items to survey respondents. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 5, p. 623-628, 1992.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KARASEK Jr., Robert A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 285-308, 1979.

KILIMNIK, Zélia M.; MORAES, Lúcio R. de; RAMOS, Wilsa M. O atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho no Brasil. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, 18., 1994, Curitiba, PR. **Anais...** Curitiba, PR: ANPAD, 1994. v. 3, p. 305-325.

KRAWULSKI, Edite. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador hoje**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1991.

LEUNG, Tat-wing.; SIU, Oi-ling.; SPECTOR, Paul E. Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in hong kong: the role of locus of control. **International Journal of Stress Management**, v. 7, n. 2, p. 121-139, 2000.

LEVI, Lennart. Spice of life or kiss of death? **Working on stress - Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work**, p. 11-13, 2002. Disponível em: <<http://agency.osha.eu.int>> Acesso em: 15 set. 2004.

LIPP, Marilda E. N. O que eu tenho é stress? De onde ele vem? In: _____. (Org.). **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 1999. p. 9-18.

LIPP, Marilda N. Atitudes parentais e o desenvolvimento de resistência ao estresse. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 4, n. 1 e 2, p. 91-96, 1989.

LIPP, Marilda N.; ROCHA, João C. **Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: um guia de tratamento para o hipertenso**. Campinas, SP: Papirus, 1994.

LOURES-VALE, Andréa A.; MARTINEZ, Tânia L. da R. Prevenção: importância e estratificação de risco. **Atheros**, v. 12, n. 1, p. 7-12, 2001.

MAGILL, Richard A. **Aprendizagem motora: conceitos e aplicações**. São Paulo: Edgard Blücher, 1984.

MARCELISSEN, Frans H. G. et al. Social support and occupational stress: a causal analysis. **Soc. Sci. Med.**, v. 26, n. 3, p. 365-373, 1988.

MATSUDO, Sandra et al. Questionário internacional de atividade física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 5-8, 2001.

MAXIMIANO, Antônio C. A. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

McGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI Jr., Paul H. **Administração – conceitos e aplicações**. 4. ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MICHELON, Elisabete; MORIGUCHI, Emílio. Dislipidemias. **Revista Brasileira de Medicina**, v. 56, n. 12, p. 117-128, dez. 1999.

MITRA, A.; LANKFORD, S. **Research methods in park, recreation and leisure services**. Champaign: Sagamore Publishing, 1999.

MORAES, Lúcio F. R. et al. As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress: uma pesquisa com chefias em empresas mineiras. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, 16., 1992, Canela, RS. **Anais...** Canela, RS: ANPAD, 1992. v. 8, p.168-182.

MORAES, Nelson S. de. Aterosclerose coronária. In: PORTO, C. C. (Org.). **Doenças do coração: prevenção e tratamento**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998. cap. 113.

NADLER, David A.; HACKMAN, J. R; LAWLER, Edward E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

NAHAS, Markus V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**. Londrina: Midiograf, 2001.

NARAYAN, Lakshmi; MENON, Shanker; SPECTOR, Paul E. Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. **Journal of Organizational Behavior**, v. 20, p. 63-73, 1999.

NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH – NIH. **Third Report of the National Cholesterol Education Program (NCEP) Expert Panel on Detection, Evaluation, and Treatment of High Blood Cholesterol in Adults (Adult Treatment Panel III) Final Report**. National Cholesterol Education Program. National Heart, Lung, and Blood Institute. National Institutes of Health. NIH Publication Number 02-5215, Sep. 2002.

NIEMAN, David C. **Exercise testing and prescription: a health-related approach**. 4.ed. Mountain View: Mayfield Publishing Company, 1999.

OHIO STATE UNIVERSITY (OSU). **Faculty work environment and work/life quality report**. Executive Summary. Ohio State University, May. 2003.

OKEBUKOLA, Peter A.; JEGEDE, Olugbemiro J. Survey of factors that stress science teachers and an examination of coping strategies. **Science Education**, v. 76, n. 2, p. 199-210, 1992.

PEARSON, Thomas A. New tools for coronary risk assessment. What are their advantages and limitations? **Circulation**, v. 105, p. 886-892, Feb. 2002.

PLAVNIK, Frida L.; TAVARES, Agostinho. Hipertensão arterial. **Revista Brasileira de Medicina**, v. 58, n. 12, p. 113-126, dez. 2001.

PORTO, Celmo C. Fatores de risco, estilo de vida e doenças cardiovasculares. In: _____. (Org.). **Doenças do coração: prevenção e tratamento**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998. cap. 17.

QUICK, Jonathan D.; HORN, Rebecca S.; QUICK, James C. Health consequences of stress. **Journal of Organizational Behavior Management**, v. 8, p. 19-36, 1986.

QUIRINO, Tarcizio R.; XAVIER, Odiva S. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, v. 22, n. 1, p. 71-82, jan./mar. 1987.

REES, Christopher J.; REDFERN, David. Recognising the perceived causes of stress – a training and development perspective. **Industrial and Commercial Training**, v. 32, n. 4, p. 120-127, 2000.

REINHOLD, Helga H. Fontes e sintomas de stress ocupacional do professor I. **Estudos de Psicologia**, n. 1 e 2, p. 20-50, ago./dez. 1985.

REIS, Rodrigo S. A brazilian version of the perceived stress scale: realiability and validity study, 2004. **Artigo não publicado**. Encaminhado à Revista Pesquisa e Prática.

RICHARD, George V.; KRIESHOK, Thomas. Occupational stress, strain, and coping in university faculty. **Journal of Vocational Behavior**, v. 34, p. 117-132, 1989.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1995.

RONSEIN, G. E. et al. Influência do estresse nos níveis sanguíneos de lipídeos, ácido ascórbico, zinco e outros parâmetros bioquímicos. **Acta Bioquím Clín Latinoam**, v. 38, n. 1, p. 39-46, 2004.

ROSSI, Ana M. **Autocontrole**: nova maneira de controlar o estresse. 5. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

SANTOS, Neri dos; FIALHO, Francisco. **Manual de análise ergonômica no trabalho**. Curitiba: Genesis, 1995.

SBC - SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA. IV Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial. **Arq. Bras. Cardiol.**, v. 82, 2004. Suplemento IV.

_____. Resumo das III diretrizes brasileiras sobre dislipidemias e diretriz de prevenção da aterosclerose do departamento de aterosclerose da sociedade brasileira de cardiologia, **Arq. Bras. Cardiol.**, v. 77, 2001. Suplemento III.

SELYE, Hans. **Stress** – a tensão da vida. São Paulo: IBRASA, 1959.

SIEGRIST, Johannes et al. The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. **Social Science & Medicine**, v. 58, p. 1483–1499, 2004.

SILVA, Flávia P. P. da. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **PSI**, v. 2, n. 1, jun. 2000. Disponível em: <<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>>. Acesso em: 15 abr. 2003.

SILVA, Maurício R. et al. A saúde dos docentes da UFSC: recuperando a enquete dos professores realizada durante a greve 2001. **Boletim APUFSC**, Florianópolis, n. 412, p. 3-6, 15-19 jul. 2002.

SMITH, Max; BOURKE, Sid. Teacher stress: examining a model based on context, workload, and satisfaction. **Teaching & Teacher Education**, v. 8, n. 1, p. 31-46, 1992.

STEFFY, Brian D.; JONES, John W. Workplace stress and indicators of coronary-disease risk. **Academy of Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 686-698, 1988.

TANG, Thomas Li-Ping; TALPADE, Medha. Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: faculty and staff at a public institution of higher education. **Public Personnel Management**, v. 28, n. 3, p. 345-349, 1999.

THOMPSON, Paul D. et al. Exercise and physical activity in the prevention and treatment of atherosclerotic cardiovascular disease.(A Statement from the Council on Clinical Cardiology (Subcommittee on Exercise, Rehabilitation, and Prevention) and the Council on Nutrition,

Physical Activity, and Metabolism (Subcommittee on Physical Activity)). **Circulation**, v. 107, p. 3109-3116, June, 2003.

THOMPSON, Michael. Worried about stress? **Stress in The Workplace**, p. 30-31, Aug. 2002.

THONG, James Y. L.; YAP, Chee-Sing. Informational stress: a theoretical framework. **Omega**, v. 28, p. 681-692, 2000.

THORSEN, Elizabeth J. Stress in academe: what bothers professors? **Higher Education**, v. 31, p. 471-489, 1996.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (USDHHS). **Measuring health days: population assessment of health-related quality of life**. Centers for Disease Control and Prevention. National Center for Chronic Disease. Prevention and Health Promotion. Division of Adult and Community Health. Atlanta, Nov. 2000.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (USDHHS). **Physical Activity and Health: A Report of the Surgeon General**. Atlanta, GA: U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National. Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, 1996.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (USDHHS). **Physical activity fundamental to preventing disease**. U.S. Department of Health and Human Services. Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation, 2002.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (USDHHS). **Why should I be active?** Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Division of Nutrition and Physical Activity. Disponível em: <<http://www.cdc.gov>> Acesso em: 17 jun. 2004.

ULBRICHT, Leandra; PRZYSIEZNY, Wilson L. Satisfação no trabalho e a relação com a qualidade sob a ótica da ergonomia. In: I Simpósio da Disciplina de Ergonomia e Organização do Trabalho, 1999, Florianópolis, SC. **Anais...** Florianópolis, SC: UFSC, 1999. v. 1, p. 73-86.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC. **UFSC em números**. 3. ed. Florianópolis, ago. 2003.

VASCONCELOS, Anselmo F. Qualidade de vida no trabalho: origem evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001.

VIEIRA, Débora F. V. B.; HANASHIRO, Darcy M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Rev. Gaúcha de Enferm.**, v. 11, n. 2, p. 41-46, jul. 1990.

WALTON, Richard E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, p. 12, 16, 155, May/June, 1974,

_____. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, William M.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e de recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WINEFIELD, Anthony H.; JARRETT, Richard. Occupational stress in university staff. **International Journal of Stress Management**, v. 8, n. 4, p. 285-297, 2001.

WINEFIELD, Anthony H. et al. Occupational stress in Australian university staff: results from a national survey. **International Journal of Stress Management**, v.10, n. 1, 2003.

WITT, Stephanie L.; LOVRICH, Nicholas P. Sources of stress among faculty: gender differences. **The Review of Higher Education**, v. 11, n. 3, p. 269-284, 1988.

WITTER, Geraldina P. Estresse e desempenho nas matérias básicas: variáveis relevantes. **Estudos de Psicologia**, v. 14, n. 2, p. 3-10, 1997.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Physical activity: extent of the problem**. World Health Organization. Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health. Disponível em: <<http://www.who.int/en/>> Acesso em: 18 jun. 2004a.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Physical inactivity a leading cause of disease and disability, warns WHO**. World Health Organization. Disponível em: <<http://www.who.int/en/>> Acesso em: 18 jun. 2004b.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Soc. Sci. Med.**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Diet, nutrition and the prevention of chronic diseases**. Geneve, World Health Organization, 2003 (WHO Technical Report Series, nº. 916).

WORRALL, Les; JONES, Beverley; COOPER, Cary L. Redefining organisation 'balance' in today's climate. **Occasional Paper Series 2003**. Management Research Centre, Wolverhampton Business School. University of Wolverhampton. UK, 2003.

YUSUF, Salim et al. Effect of potentially modifiable risk factors associated with myocardial infarction in 52 countries (the INTERHEART study): case-control study. **Lancet**, v. 364, p. 937-952, Sept. 2004. Disponível em: <<http://www.thelancet.com>> Acesso em: 21 fev. 2005.

ZEDECK, Sheldon; MOSIER, Katherine L. Work in the family and employing organization. **American Psychologist**, v. 45, n. 2, p. 240-251, Feb. 1990.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA POR PROFESSORES E QUESTIONÁRIO SOBRE DADOS DEMOGRÁFICOS	106
APÊNDICE 2 - ESTUDO PILOTO	110
APÊNDICE 3 - PERCENTUAL DE ESCOLHA NOS ITENS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	141

APÊNDICE 1

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA POR PROFESSORES E QUESTIONÁRIO SOBRE DADOS DEMOGRÁFICOS

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

- (1) discordo totalmente
 (2) discordo bastante
 (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo
 (5) concordo um pouco
 (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

A F I R M A Ç Õ E S		PERCEPÇÃO
1	A jornada de trabalho na UFSC é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3	A UFSC possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4	Na UFSC, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6	As atividades profissionais realizadas na UFSC interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7	Na UFSC, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8	Há na UFSC grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12	A UFSC (Governo Federal) valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na UFSC.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15	A UFSC (Governo Federal) respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16	Na minha percepção, a comunidade Catarinense tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na UFSC.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores (continuação)

- (1) discordo totalmente
 (2) discordo bastante
 (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo
 (5) concordo um pouco
 (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da UFSC.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
22	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
24	Minha remuneração como professor na UFSC é adequada para viver com dignidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na UFSC.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
27	Professores da UFSC têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da grande Florianópolis.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
28	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
29	Na UFSC existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
30	O professor da UFSC tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
31	Na UFSC todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
32	Percebe-se entre os professores da UFSC o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
33	A UFSC oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
34	Meu trabalho é relevante para mim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

APÊNDICE 2
ESTUDO PILOTO

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA POR PROFESSORES

Na atualidade, temas que envolvem a qualidade de vida (QV) vem ganhando cada vez mais espaço na mídia em geral, nas conversas informais, nos comerciais, e freqüentemente é utilizado como um referencial para agregar valor aos produtos e serviços ofertados.

Um dos aspectos importantes da vida do homem e que confere uma significativa contribuição para QV é a sua vida no trabalho. Parece que QV e qualidade de vida no trabalho (QVT) atuam como um via de mão dupla, onde ambas influenciam e são influenciadas reciprocamente, produzindo um determinado gradiente de satisfação ao homem. Quanto maior for o gradiente de satisfação, tanto maior será sua satisfação com a vida em geral, e como consequência, tende a aumentar sua produtividade no trabalho. Assim, neste mundo globalizado, conhecer a percepção do trabalhador relativa à sua QVT parece ser um fator estratégico para as organizações, devido à relação entre satisfação com a vida no trabalho e quantidade e qualidade do trabalho realizado. Entretanto, avaliar a QVT não é uma tarefa fácil, visto que, ainda não se dispõe de instrumento padronizado, validado e com fidedignidade necessária para avaliar as diversas profissões. Em se tratando de professores a realidade não é diferente, também existe a necessidade da construção de instrumentos adequados para se avaliar e conhecer a QVT deste importante segmento profissional.

Assim, o presente estudo tem por objetivo descrever as etapas da construção de uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores. Sendo que este instrumento será posteriormente utilizado na pesquisa “Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários.”

Etapas de Desenvolvimento do Instrumento

1. A matriz teórica de análise

O objetivo desta etapa foi à construção de uma matriz teórica de análise a ser utilizada para conceber uma escala de percepção da QVT para professores. Os modelos mais freqüentemente utilizados para avaliar a QVT são os propostos por Hackman et al. (1975), Werher e Davis (1983) e Walton (1973, 1974). O modelo proposto por Walton (1973, 1974) foi escolhido como referencial teórico deste estudo pela abrangência de suas oito

dimensões, que englobam os aspectos fundamentais da QVT. Este modelo permite a inclusão de dimensões que avaliam desde as necessidades mais fundamentais do ser humano até as necessidades mais elevadas. Outro ponto positivo do modelo é a flexibilidade. Walton (1973) considera que a utilização dos critérios propostos depende das contingências, do grupo de trabalho que está sendo estudado e do momento histórico vivenciado. Portanto, podem ser necessárias adaptações, exclusões ou inclusões de critérios e dimensões da QVT.

A seguir são apresentadas com base no modelo proposto por Walton (1973, 1974), as dimensões com os respectivos indicadores que foram utilizados na avaliação da QVT.

1 – A dimensão **remuneração e compensação** foi avaliada pelos indicadores: (a) remuneração adequada; (b) compensação justa.

2 – A dimensão **condições de trabalho** foi avaliada pelos indicadores: (a) jornada de trabalho; (b) ambiente saudável; (c) estresse; (d) disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios.

3 – A dimensão **oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas** foi avaliada pelos indicadores: (a) autonomia; (b) múltiplas habilidades; (c) informação sobre o processo (realimentação); (d) relevância da tarefa do professor.

4 – A dimensão **oportunidade futura de crescimento e segurança** foi avaliada pelos indicadores: (a) desenvolvimento pessoal; (b) perspectiva de aplicação; (c) progressão na carreira; (d) estabilidade e segurança.

5 – A dimensão **integração social na organização de trabalho** será avaliada pelos indicadores: (a) ausência de preconceito; (b) igualitarismo; (c) grupos de suporte mútuo; (d) relacionamentos.

6 – A dimensão **constitucionalismo na organização de trabalho** foi avaliada pelos indicadores: (a) privacidade; (b) liberdade de opinião; (c) justiça no tratamento; (d) direitos trabalhistas.

7 – A dimensão **trabalho e espaço total de vida** foi avaliada pelos indicadores: (a) papel balanceado no trabalho; (b) estabilidade de horários.

8 – A dimensão **relevância social da vida no trabalho** foi avaliada pelos indicadores: (a) responsabilidade social da Instituição pelos empregados; (b) responsabilidade social da Instituição pelos serviços.

Com base no modelo citado elaborou-se a matriz teórica de análise, e posteriormente, 62 itens/afirmações para avaliar cada um dos indicadores que compõem as diversas dimensões da matriz teórica de análise. A ordem dos itens encaminhada para o parecer técnico foi determinada aleatoriamente, por sorteio. A matriz teórica de análise pode ser observada na página 119 e os 62 itens para parecer técnico na página 124.

2. Validação de conteúdo

O objetivo desta etapa foi submeter a matriz teórica de análise a uma validação de conteúdo. Para tanto, foi solicitado a professores doutores da UFSC, especialistas na área, a apresentarem sugestões e parecer, adequando os diversos itens propostos aos respectivos indicadores das dimensões.

O documento encaminhado aos professores para validação de conteúdo foi composto de: (1) uma carta de apresentação (p. 129) a matriz teórica de análise (p. 119) e de uma ficha para parecer técnico com os 62 itens (p.124).

Dos nove professores que foram solicitados a apresentar sugestões e parecer, cinco atenderam efetivamente ao pedido. Após o retorno das informações da consulta, efetuou-se a análise sobre o consenso relativo aos itens e aos respectivos indicadores das dimensões. Foram considerados como válidos os itens que obtiveram nível de 80% ou mais de concordância.

O resultado da análise indicou que dos 62 itens propostos, 57 obtiveram um grau de concordância de 80% ou mais (30 itens com 100% e 27 itens com 80%), e foram mantidos no estudo. Cinco itens alcançaram uma concordância menor que 80% (4 com 40% e 1 com 0%) e foram retirados da escala (25, 45, 47, 49, 56). Os itens relativos ao indicador 7.2 estabilidade de horários, integrante da dimensão 7 trabalho e espaço total de vida, não obtiveram pelas respostas dos avaliadores o grau de concordância estabelecido, portanto, o indicador 7.2 estabilidade de horários foi retirado da matriz de análise. Seis itens (7, 8, 10, 27, 35, 43), apesar de terem obtido o grau de concordância estabelecido foram reformulados, com a finalidade de melhorar a clareza das afirmações, em atendimento às sugestões dos avaliadores.

Observação: dos 34 itens que ao final deste estudo fizeram parte da escala de avaliação da QVT percebida por professores, 18 itens obtiveram 80% e 16 itens obtiveram 100% de concordância entre os avaliadores, com um percentual geral de 89,41% de concordância entre os avaliadores.

Após esta fase, a matriz de análise e os 57 itens foram considerados adequados para o prosseguimento do estudo.

3. Elaboração do instrumento de medida

O objetivo desta etapa foi elaborar e testar o instrumento (escala), de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores.

Elaboração da escala

A escala elaborada foi composta por 57 itens (afirmações), gerados a partir dos indicadores das dimensões da matriz de análise. Em cada item, de acordo com sua percepção, o sujeito era solicitado a se posicionar (assinalar) sobre o grau de sua concordância ou discordância em uma escala Likert de 7 pontos, onde: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo bastante, 3 = discordo um pouco, 4 = não concordo nem discordo, 5 = concordo um pouco, 6 = concordo bastante, 7 = concordo totalmente.

Os itens correspondentes aos diversos indicadores foram distribuídos alternada e equilibradamente nas duas metades do instrumento, com 29 itens correspondentes aos indicadores na primeira metade e 28 na segunda.

Testagem do instrumento

Para testar a consistência interna e a estabilidade temporal das respostas, o instrumento foi aplicado duas vezes (teste e reteste) em uma amostra de professores, com intervalo aproximado de sete dias entre as aplicações.

Primeira aplicação do questionário (teste)

Objetivo: determinar a consistência interna do instrumento

Participaram desta etapa do estudo 31 professores, com média de idade de 38,52 anos (desvio-padrão 6,0 anos), em sua grande maioria (80,7%) professores que estão em estágio probatório na UFSC, e outros (19,3%) professores do quadro permanente da UFSC, convidados a participar do estudo (amostragem por conveniência). A tabela 8 mostra as características da amostra quanto ao sexo, estado civil e formação acadêmica.

TABELA 8 - Distribuição de freqüências relativas ao sexo, estado civil, e formação da amostra.

Variável		Freqüência	Porcentagem
Sexo	Masculino	13	41,9
	Feminino	16	51,6
	Não informaram	2	6,5
Estado civil	Solteiro(a)	10	32,2
	Casado(a)	15	48,4
	Outros	3	9,7
	Não informaram	3	9,7
Formação	Especialização	1	3,2
	Mestrado	3	9,7
	Doutorado	22	71,0
	Pós-Doutorado	3	9,7
	Não informaram	2	6,4

Foram encaminhados para os sujeitos: (1) uma carta de apresentação com as orientações para preenchimento do questionário (p. 130); 2) a escala de avaliação da QVT percebida por professores (p. 131); (3) questionário sobre os dados demográficos da amostra (p. 134).

Com base na correlação item-total ("Scale if item deleted") dos dados do teste, os itens que apresentaram as menores correlações nos diversos indicadores das dimensões foram removidos do questionário. Isto foi realizado com a finalidade de selecionar os itens que mais contribuem para a percepção dos sujeitos relativos à QVT, melhorando deste modo a consistência interna do instrumento de medida, bem como, para diminuir o número de itens do questionário, uma vez que questionários muito extensos não são muito bem recebidos pelos respondentes. Utilizando este procedimento foram eliminados 23 itens (1, 7, 14, 17, 19, 23, 25, 31, 32, 33, 34, 40, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57). Com os dados dos 34 itens que permaneceram no questionário (2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 47, 51, 56), foi estimado o coeficiente alfa de Cronbach, cujo valor 0,91, reflete a consistência interna do instrumento.

Hill e Hill (2000) sugerem a seguinte escala (tabela 9) como uma indicação aproximada para avaliar o valor da fidedignidade.

Tabela 9 - Valores de referência para avaliar a fidedignidade.

Coeficiente de fidedignidade	Classificação
> 0,9	Excelente
entre 0,8 e 0,9	Bom
entre 0,7 e 0,8	Razoável
entre 0,6 e 0,7	Fraco
< 0,6	Inaceitável

Fonte: adaptado de Hill e Hill, 2000.

Assim, de acordo com a sugestão de avaliação da fidedignidade de Hill e Hill (2000), a consistência interna do presente questionário pode ser considerada como excelente.

Segunda aplicação do questionário (reteste)

Objetivo: verificar a estabilidade temporal dos escores.

A fidedignidade relativa à estabilidade temporal dos escores foi determinada através de duas aplicações do instrumento (teste-reteste), com intervalo de uma semana entre elas. Para o teste, o instrumento aplicado foi o apresentado na página 130, no reteste, a ordem dos itens foi invertida, ou seja, o primeiro item passou a ser o último, o segundo item passou a ser o antepenúltimo, e assim sucessivamente.

Embora todos os sujeitos que responderam ao teste tenham sido solicitados a responder o reteste, apenas 20 atenderam à solicitação.

Com os dados do teste e reteste, foi calculado o coeficiente de correlação por postos de Spearman (r_s), cujos resultados estão na tabela 10. Para a análise dos resultados do coeficiente de correlação por postos de Spearman (r_s), adotou-se a classificação de medidas de correlação sugerida por Mitra e Lankford (1999), apresentadas na tabela 11, para estudos na área de ciências sociais.

Tabela 10 - Correlação de Spearman (r_s) entre teste e reteste e classificação das correlações segundo sugestão de Mitra e Lankford (1999).

Item	Spearman		Item	Spearman	
	r_s	Classificação		r_s	Classificação
2	,689*	forte	24	,552*	moderada
3	,430	moderada	26	,681*	forte
4	,102	sem correlação	27	,789*	forte
5	,828*	forte	28	,805*	forte
6	,719*	forte	29	,768*	forte
8	,549	moderada	30	,666*	forte
9	,600*	moderada	35	,624*	forte
10	,778*	forte	36	,504*	moderada
11	,393	fraca	37	,451*	moderada
12	,513*	moderada	38	,843*	forte
13	,461*	moderada	39	,738*	forte
15	,454*	moderada	41	,042	sem correlação
16	,664*	forte	42	,885*	forte
18	,417	moderada	43	,302	fraca
20	,667*	forte	47	,632*	forte
21	,869*	forte	51	,545*	moderada
22	,702*	forte	56	,689*	forte

* significante 0,05

Tabela 11 - Classificação dos valores de correlação de Spearman (r_s) sugerida por Mitra e Lankford (1999).

Classificação	Valores de comparação
	Spearman (r_s)
Fraca	0,20 – 0,40
Moderada	0,40 – 0,60
Forte	0,60 >

Fonte: adaptado de Mitra e Lankford (1999).

A tabela 12 (p. 117) apresenta os valores dos coeficientes de correlação por postos de Spearman (r_s) entre os dados do teste e reteste nas dimensões, e a classificação das correlações, segundo sugestão de Mitra e Lankford (1999).

De acordo com a classificação adotada os dados do teste e reteste (tabela 10, p. 116) demonstram que: (a) dezenove itens (55,9%) apresentam forte correlação; (b) onze itens (32,3%) são moderadamente correlacionados; (c) dois itens (5,9%) têm fraca correlação, e outros dois itens (5,9%) não são correlacionados.

Tabela 12 – Coeficientes de correlação por postos de Spearman (r_s) entre teste e reteste nas dimensões.

Dimensão	Spearman	
	r_s	Classificação
1	,640*	forte
2	,785*	forte
3	,806*	forte
4	,585*	moderada
5	,817*	forte
6	,671*	forte
7	,478	moderada
8	,830*	forte

* significante 0,05

De acordo com a classificação adotada os dados do teste e reteste (tabela 10, p. 116) demonstram que: (a) dezenove itens (55,9%) apresentam forte correlação; (b) onze itens (32,3%) são moderadamente correlacionados; (c) dois itens (5,9%) têm fraca correlação, e outros dois itens (5,9%) não são correlacionados. Os dados da correlação das dimensões (tabela 12), indicam que seis dimensões (75%) apresentam forte correlação e duas (25%) são moderadamente correlacionadas. A correlação de Spearman reunindo a soma dos valores de todos os itens da escala obteve um coeficiente de 0,84. Estes resultados demonstram que a maioria dos itens (88,2%), e a totalidade das dimensões (100%) são forte ou moderadamente correlacionados, portanto, apresentam estabilidade temporal nas respostas.

Apesar de alguns itens do questionário não apresentarem as correlações ideais deve-se considerar que é o conjunto dos itens que compõem o questionário que avaliam a variável em estudo, e a correlação do instrumento como um todo apresenta uma forte correlação (0,84), de acordo com a classificação de Mitra e Lankford (1999), portanto, fornece dados confiáveis.

A página 135, apresenta a matriz teórica (dimensões, indicadores e respectivos itens) e o apêndice 1 (p. 106) a escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores (versões finais), resultantes do processo de validação.

Conclusão

Os resultados deste estudo permitem concluir que a escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores apresenta:

1. validade de conteúdo - confirmada pelos professores avaliadores como representativa da variável que se propõe avaliar;
2. fidedignidade - (a) a consistência interna do presente instrumento foi considerada excelente, representada pelo coeficiente alfa de Cronbach de 0,91; (b) o instrumento demonstrou estabilidade temporal, uma vez que os escores entre as duas aplicações do instrumento foram estáveis, representados pelo coeficiente de correlação de Spearman de 0,84 (forte, segundo Mitra e Lankford, 1999).

Desta forma, o presente instrumento reúne os quesitos necessários (validade de conteúdo, consistência interna e estabilidade temporal) que um instrumento de avaliação eficiente deve possuir, para ser considerado adequado para a utilização em estudos que visem a avaliar a qualidade de vida no trabalho percebida por professores.

(Matriz analítica – Proposta Inicial)

MATRIZ ANALÍTICA

VARIÁVEL: Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores Universitários

DIMENSÃO 1 – REMUNERAÇÃO E COMPENSAÇÃO

INDICADOR 1.1 - Remuneração adequada

Remuneração adequada é aquela que possibilita o padrão de suficiência determinado socialmente ou pelo padrão subjetivo do próprio trabalhador.

INDICADOR 1.2 - Compensação justa

Refere-se à remuneração recebida por um certo trabalho, que deve ter um relacionamento adequado ao pagamento recebido por outro trabalho com exigências similares dentro da mesma organização (equidade interna) e em outras organizações (equidade externa).

Como também, da equidade na relação de troca que faz o professor com a Instituição, ou seja, o que o professor oferece para a realização do trabalho (em termos de responsabilidade, formação acadêmica, experiência e o próprio trabalho realizado) em troca da remuneração recebida.

DIMENSÃO 2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

INDICADOR 2.1 - Jornada de trabalho

Refere-se à suficiência da jornada de trabalho relacionada às atividades a serem realizadas, sem necessidade de levar tarefas para casa ou ficar até mais tarde na UFSC trabalhando.

INDICADOR 2.2 - Ambiente saudável

É a não exposição do professor a condições de trabalho que sejam indevidamente perigosos ou prejudiciais à sua saúde. O local de trabalho deve estar adequadamente arrumado e não ser insalubre à saúde do professor.

INDICADOR 2.3 - Estresse

É a quantidade de estresse que o professor vivencia no desenvolvimento de suas atividades, ao longo de sua jornada de trabalho.

INDICADOR 2.4 - Disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios

Refere-se aos materiais, equipamentos e laboratórios disponibilizados ao professor em quantidade e qualidade adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais.

DIMENSÃO 3 - OPORTUNIDADE IMEDIATA PARA USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES HUMANAS
INDICADOR 3.1 - Autonomia

É o grau de autonomia e autocontrole relativo ao controle externo, que o trabalhador dispõe no planejamento, bem como, a implementação das atividades.

INDICADOR 3.2 - Múltiplas habilidades

Refere-se à possibilidade do trabalhador exercitar uma ampla série de habilidades e capacidades, fazendo uso da criatividade, da iniciativa e não meramente repetindo uma mesma habilidade.

INDICADOR 3.3 - Informação sobre o processo (retroalimentação)

Refere-se à obtenção de informação significativa sobre todo o processo de seu trabalho, bem como, dos resultados de sua ação profissional, fornecidos pela chefia ou colegas.

INDICADOR 3.4 - Relevância da tarefa do professor

Refere-se a quanto o professor percebe seu trabalho como relevante para ele mesmo, como também, para a vida pessoal ou profissional dos indivíduos envolvidos nas atividades.

DIMENSÃO 4 - OPORTUNIDADE FUTURA DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA
INDICADOR 4.1 - Desenvolvimento pessoal

É a extensão em que a atividade atual do trabalhador contribui para manter e expandir suas habilidades e capacidades em vez de conduzi-lo para a obsolescência. A instituição auxilia no processo de atualização permanente.

INDICADOR 4.2 - Perspectiva de aplicação

É a possibilidade de usar futuramente no trabalho uma habilidade ou conhecimento ampliado ou adquirido recentemente.

INDICADOR 4.3 - Progressão na carreira

É a possibilidade de progredir na carreira profissional, ou em termos reconhecidos pelos pares, membros familiares ou associações.

INDICADOR 4.4 - Estabilidade e segurança

Refere-se ao grau de estabilidade no emprego, bem como, da segurança acerca do recebimento da remuneração, decorrentes do trabalho.

DIMENSÃO 5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO**INDICADOR 5.1 - Ausência de preconceito**

Refere-se à aceitação do trabalhador pelas suas características relacionadas ao trabalho, como as habilidades, capacidades e potencial, sem considerar a raça, gênero, credo, origem, estilo de vida, aparência física, ou preferência sexual.

INDICADOR 5.2 - Igualitarismo

É a ausência de símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.

INDICADOR 5.3 - Grupos de suporte mútuo

Refere-se à existência de sociedade ou grupos de trabalho caracterizados por padrões de auxílio mútuo, suporte sócio-emocional e respeito às individualidades, na organização de trabalho.

INDICADOR 5.4 – Relacionamentos

É a forma como se relaciona a comunidade universitária. Podendo ser considerado o espírito de equipe entre os professores, onde a cooperação e a coletividade se opõem ao individualismo e à competitividade, como também se os relacionamentos (entre professores, servidores técnico-administrativos, e chefia) baseiam-se em princípios éticos, na confiança mútua, na amizade, e na cordialidade.

DIMENSÃO 6 - CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO**INDICADOR 6.1 - Privacidade**

Refere-se ao direito do professor à privacidade pessoal, bem como, de não sofrer críticas por sua vida particular, ou das ações dos membros de sua família.

INDICADOR 6.2 - Liberdade de opinião

É o direito de criticar e expor abertamente sua opinião, mesmo que contrarie as posições de seus superiores, sem o menor temor de represálias.

INDICADOR 6.3 - Justiça no tratamento

Refere-se ao direito a tratamento justo em todos os aspectos da vida no trabalho, incluindo benefícios, recompensas simbólicas e distribuição do trabalho.

INDICADOR 6.4 - Direitos trabalhistas

Refere-se ao respeito que a UFSC (Governo Federal) tem pelos direitos legais dos trabalhadores, como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros. Incluindo também a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.

DIMENSÃO 7 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA**INDICADOR 7.1 - Papel balanceado no trabalho**

É o equilíbrio existente entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho, sendo que as responsabilidades profissionais não devem absorver todas as energias do trabalhador, de modo a afetar o desempenho de outros papéis (pai/mãe, esposo/esposa, vida comunitária, lazer).

INDICADOR 7.2 - Estabilidade de horários

Refere-se aos horários de trabalho, que devem ser estáveis, dentro de um período padrão, sendo possível conciliar o trabalho com as atividades particulares e compromissos familiares.

DIMENSÃO 8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

INDICADOR 8.1 - Responsabilidade social da Instituição pelos empregados

É o modo como a empresa valoriza e respeita o trabalho de seus funcionários, não depreciando seus trabalhos.

INDICADOR 8.2 - Responsabilidade social da Instituição pelos serviços

Refere-se à seriedade e responsabilidade social da organização relativas a seus serviços, de modo a contribuir para o desenvolvimento da comunidade. Pode ser incluída aqui, a percepção do trabalhador: (a) quanto ao seu orgulho em trabalhar na UFSC, (b) acerca de como a sociedade avalia os benefícios recebidos.

(Ficha para parecer técnico)

PARECER TÉCNICO

Coloque no espaço entre parênteses o número do indicador correspondente a cada item apresentado (por exemplo, 1.1; 2.1;...). Caso julgue necessário, utilize o espaço em branco abaixo dos itens ou o verso da folha para apresentar seus comentários e sugestões de reformulações.

ITENS	
()	A UFSC (Governo Federal) valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.
(1)
()	Na minha percepção, a comunidade Catarinense tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na UFSC.
(2)
()	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na UFSC.
(3)
()	Estou satisfeito com quantidade de feedback que recebo dos colegas.
(4)
()	Percebe-se entre os professores da UFSC o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.
(5)
()	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.
(6)
()	Minha remuneração me possibilita viver com dignidade.
(7)
()	Na UFSC, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.
(8)
()	Na UFSC existem grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.
(9)
()	Existe preconceito entre os professores da UFSC quanto à origem, credo ou estilo de vida.
(10)
()	O professor da UFSC tem possibilidades de progredir na carreira profissional.
(11)
()	Minha remuneração é justa, considerando o trabalho que realizo.
(12)

- () Os professores da UFSC têm possibilidades de avançar até o final da carreira profissional.
(13)
- () Os locais de trabalho na UFSC são salubres.
(14)
- () Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.
(15)
- () Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.
(16)
- () A UFSC (Governo Federal) respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.
(17)
- () O professor da UFSC é individualista.
(18)
- () Os materiais disponíveis para as atividades profissionais são suficientes.
(19)
- () A jornada de trabalho é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.
(20)
- () Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.
(21)
- () O professor na UFSC compete com seus pares.
(22)
- () Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.
(23)
- () Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.
(24)
- () Na UFSC, o professor é respeitado pelo trabalho que desempenha.
(25)
- () A UFSC possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.
(26)
- () Tenho poucas atividades para fazer e tempo suficiente para realizá-las.
(27)

- () Minha remuneração como professor da UFSC é justa, considerando a responsabilidade envolvida na realização do trabalho.
(28)
- () O professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.
(29)
- () O estresse está prejudicando meu desempenho nas tarefas realizadas como professor na UFSC.
(30)
- () A UFSC oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.
(31)
- () Meu trabalho é relevante para a vida pessoal e/ou profissional das pessoas envolvidas.
(32)
- () Os locais de trabalho são adequadamente arrumados.
(33)
- () Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia.
(34)
- () Minha remuneração como professor na UFSC é adequada para viver com dignidade.
(35)
- () Tenho equilíbrio entre a vida no trabalho e vida fora do trabalho.
(36)
- () Pode-se dizer que nos relacionamentos entre professores, professores e servidores técnico-administrativos, professores e chefia, prevalece um espírito de cordialidade e amizade, em vez de grosserias e inimizades.
(37)
- () Os locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.
(38)
- () Na UFSC existe símbolo de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.
(39)
- () Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.
(40)
- () Professores da UFSC têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da grande Florianópolis.
(41)
- () O professor da UFSC é competitivo.
(42)

- () Meu trabalho na UFSC não apresenta riscos à minha integridade física.
(43)
- () Estou satisfeito com o nível de atualização em que me encontro, acerca da minha área de atuação.
(44)
- () O horário do trabalho facilita minha vida com as atividades pessoais e compromissos familiares.
(45)
- () A UFSC oferece aos professores estabilidade no emprego.
(46)
- () Estou satisfeito com meu horário de trabalho.
(47)
- () Todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.
(48)
- () Ser professor na UFSC é uma profissão adoeecedora.
(49)
- () Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.
(50)
- () Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na UFSC.
(51)
- () Na UFSC existe equivalência na remuneração entre dois professores de mesma classe funcional.
(52)
- () A UFSC atua com seriedade e responsabilidade social em seus cursos de graduação e pós-graduação, bem como, nas atividades de pesquisa e extensão.
(53)
- () O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.
(54)
- () As atividades profissionais interferem (prejudicam) na minha vida familiar.
(55)
- () Percebo que a UFSC (Governo Federal) trata seus professores com princípios éticos.
(56)
- () Materiais, equipamentos e laboratórios disponíveis para as atividades profissionais são adequados em qualidade e quantidade.
(57)
- () Na minha percepção a comunidade Catarinense avalia positivamente o trabalho da UFSC.
(58)

() Tenho orgulho em ser professor da UFSC.

(59)

() Estou satisfeito com a autonomia que tenho para planejar e executar as atividades.

(60)

() Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.

(61)

() Meu trabalho é relevante para mim.

(62)

(Carta de apresentação e orientações para preenchimento, escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores e questionário sobre dados demográficos)

Florianópolis, 09 de junho de 2003.

Prezado(a) Professor(a):

Estamos desenvolvendo um estudo que tem por objetivo construir uma **escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores**. Este instrumento será utilizado posteriormente na pesquisa “Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários”, em andamento no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas - Doutorado - subárea: Ergonomia.

Os resultados do estudo poderão fornecer importantes subsídios para políticas administrativas do Departamento de Recursos Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (DRH-UFSC), bem como, gerar discussão na comunidade universitária, com a finalidade de melhor compreender o relacionamento existente entre as condições de trabalho e seus possíveis reflexos na saúde/doença dos professores.

Para que possamos viabilizar a realização desta pesquisa, solicitamos que dedique alguns minutos de seu tempo para o preenchimento do questionário, em anexo.

Declaramos que as informações fornecidas serão confidenciais e utilizadas exclusivamente neste estudo.

A fim de preservar o anonimato, por favor **não assine o questionário**.

Agradecemos antecipadamente, e colocamo-nos à disposição para qualquer esclarecimento adicional.

Prof. Elio Carlos Petroski - Doutorando
Centro de Desportos e-mail elio@cds.ufsc.br

Profa. Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte - Orientadora
Centro de Desportos e-mail mfduarte@mbox1.ufsc.br

Orientações para Preenchimento

Assinale com um “X”, nas colunas ao lado da listagem das afirmações, a alternativa que melhor corresponde à sua opinião quanto à qualidade de vida no trabalho percebida considerando:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| (1) discordo totalmente | (5) concordo um pouco |
| (2) discordo bastante | (6) concordo bastante |
| (3) discordo um pouco | (7) concordo totalmente |
| (4) não concordo nem discordo | |

Cada item deverá ter apenas uma resposta.

Lembre-se de que **não há respostas erradas**, desde que elas correspondam àquilo que você pensa realmente.

Muito Obrigado.

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

- (1) discordo totalmente
 (2) discordo bastante
 (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo
 (5) concordo um pouco
 (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

A F I R M A Ç Õ E S		PERCEPÇÃO
1	Minha remuneração me possibilita viver com dignidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
2	A jornada de trabalho na UFSC é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
3	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
4	A UFSC possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
5	Na UFSC, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
6	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
7	Meus locais de trabalho na UFSC são salubres.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
8	As atividades profissionais realizadas na UFSC interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
9	Na UFSC, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
10	Há na UFSC grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
11	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
12	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
13	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
14	O professor da UFSC é individualista.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
15	A UFSC (Governo Federal) valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
16	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
17	Na UFSC existe equivalência na remuneração entre dois professores de mesma classe funcional.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
18	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na UFSC.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
19	Os professores da UFSC têm possibilidades de avançar até o final da carreira profissional.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

- (1) discordo totalmente
 (2) discordo bastante
 (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo
 (5) concordo um pouco
 (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

20	UFSC (Governo Federal) respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
21	Na minha percepção, a comunidade Catarinense tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na UFSC.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
22	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
23	O professor da UFSC é competitivo.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
24	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
25	A UFSC oferece aos professores estabilidade no emprego.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
26	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
27	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da UFSC.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
28	O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
29	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
30	Minha remuneração como professor na UFSC é adequada para viver com dignidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
31	Tenho poucas atividades para fazer e tempo suficiente para realizá-las.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
32	Estou satisfeito com a autonomia que tenho para planejar e executar as atividades.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
33	Estou satisfeito com o nível de atualização em que me encontro, acerca da minha área de atuação.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
34	Existe preconceito entre os professores da UFSC quanto à origem, credo ou estilo de vida.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
35	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
36	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
37	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na UFSC.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
38	Professores da UFSC têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da grande Florianópolis.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
39	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
40	Meu trabalho na UFSC não apresenta riscos à minha integridade física.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
41	Na UFSC existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

- (1) discordo totalmente
 (2) discordo bastante
 (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo
 (5) concordo um pouco
 (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

42	O professor da UFSC tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
43	Na UFSC todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
44	O estresse está prejudicando meu desempenho nas tarefas realizadas como professor na UFSC.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
45	Meu trabalho é relevante para a vida pessoal e/ou profissional das pessoas envolvidas.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
46	Minha remuneração como professor da UFSC é justa, considerando a responsabilidade envolvida na realização do trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
47	Percebe-se entre os professores da UFSC o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
48	A UFSC atua com seriedade e responsabilidade social em seus cursos de graduação e pós-graduação, bem como, nas atividades de pesquisa e extensão.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
49	Os materiais disponíveis para as atividades profissionais são suficientes.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
50	Tenho equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
51	A UFSC oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
52	O professor na UFSC compete com seus pares.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
53	Minha remuneração é justa, considerando o trabalho que realizo.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
54	Materiais, equipamentos e laboratórios disponíveis para as atividades profissionais são adequados em qualidade e quantidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
55	Na minha percepção, a comunidade Catarinense avalia positivamente o trabalho da UFSC.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
56	Meu trabalho é relevante para mim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
57	Pode-se dizer que nos relacionamentos entre professores, professores e servidores técnico-administrativos, professores e chefia, predomina um espírito de cordialidade e amizade, em vez de grosserias e inimizades.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas
Doutorado em Engenharia de Produção - Subárea: Ergonomia

Pesquisa: Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários.

Dados demográficos

Senhor(a) Professor(a), queira por gentileza preencher as lacunas abaixo com os dados solicitados ou simplesmente marcando com um “x” junto aos quesitos solicitados, conforme cada caso.

- 1 – Idade: () em anos completos
- 2 – Sexo: () masculino () feminino
- 3 – Estado civil: () solteiro(a) () casado(a) () outros
- 4 – Número de filhos: ()
- 5 – Professor classe: () auxiliar () assistente () adjunto () titular
- 6 – Unidade de lotação (Centro): () Departamento ()
(Escreva no espaço entre parênteses as respectivas siglas)
- 7 – Maior título acadêmico: () graduação () especialização () mestrado
() doutorado () pós-doutorado
- 8 – Tempo de serviço no 3º grau na UFSC: () em anos
- 9 – Tempo de serviço no 3º grau em outra(s) Instituição(ões) de ensino: () em anos
- 10 – Atua no ensino de: () graduação () especialização () mestrado () doutorado
(assinale uma ou mais opções de acordo com seu caso)
- 11 – Atualmente ocupa cargo administrativo: () sim () não
- 12 – Realiza pesquisa: () sim () não
- Se respondeu **sim**, informe: a pesquisa é financiada: () sim () não
- 13 - Realiza extensão: () sim () não

(Matriz analítica com respectivos indicadores e itens resultantes do processo de validação)

MATRIZ ANALÍTICA

VARIÁVEL: Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores

DIMENSÃO 1 – REMUNERAÇÃO E COMPENSAÇÃO

INDICADOR 1.1 - Remuneração adequada

Remuneração adequada é aquela que possibilita o padrão de suficiência determinado socialmente ou pelo padrão subjetivo do próprio trabalhador.

24 - Minha remuneração como professor na UFSC é adequada para viver com dignidade.

Observação: o(s) valor(es) numérico(s) citado(s) (neste caso 24) corresponde ao número do item na escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores (anexo 2).

INDICADOR 1.2 - Compensação justa

Refere-se à remuneração recebida por um certo trabalho, que deve ter um relacionamento adequado ao pagamento recebido por outro trabalho com exigências similares dentro da mesma organização (eqüidade interna) e em outras organizações (eqüidade externa). Como também, da eqüidade na relação de troca que faz o professor com a Instituição, ou seja, o que o professor oferece para a realização do trabalho (em termos de responsabilidade, formação acadêmica, experiência e o próprio trabalho realizado) em troca da remuneração recebida.

7 - Na UFSC, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.

18 - Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.

27 - Professores da UFSC têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da grande Florianópolis.

DIMENSÃO 2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

INDICADOR 2.1 - Jornada de trabalho

Refere-se à adequação da jornada de trabalho em consideração às atividades a serem realizadas, de modo que não ocorra sobrecarga ou subcarga de trabalho.

1 - A jornada de trabalho na UFSC é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.

INDICADOR 2.2 - Ambiente saudável

É a não exposição do professor a condições de trabalho que sejam indevidamente perigosos ou prejudiciais à sua saúde. O local de trabalho deve estar adequadamente arrumado e não ser insalubre à saúde do professor.

10 - Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.

25 - Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.

INDICADOR 2.3 - Estresse

É a quantidade de estresse que o professor vivencia no desenvolvimento de suas atividades, ao longo de sua jornada de trabalho.

13 - Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.

INDICADOR 2.4 - Disponibilidade de material, equipamentos e laboratórios

Refere-se aos materiais, equipamentos e laboratórios disponibilizados ao professor em quantidade e qualidade adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais.

17 - Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.

20 - Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.

DIMENSÃO 3 - OPORTUNIDADE IMEDIATA PARA USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES HUMANAS
INDICADOR 3.1 - Autonomia

É o grau de autonomia e autocontrole relativo ao controle externo, que o trabalhador dispõe no planejamento, bem como, a implementação das atividades.

23 - Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

INDICADOR 3.2 - Múltiplas habilidades

Refere-se à possibilidade de o trabalhador exercitar uma ampla série de habilidades e capacidades, fazendo uso da criatividade, da iniciativa e não meramente repetindo uma mesma habilidade.

2 - Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.

INDICADOR 3.3 - Informação sobre o processo (retroalimentação)

Refere-se à obtenção de informação significativa sobre todo o processo de seu trabalho, bem como, dos resultados de sua ação profissional, fornecidos pela chefia ou colegas.

9 - Estou satisfeito com a quantidade de retroalimentação que recebo dos colegas.

28 - Das atividades que realizo recebo retroalimentação suficiente da chefia.

INDICADOR 3.4 - **Relevância da tarefa do professor**

Refere-se a quanto o professor percebe seu trabalho como relevante para ele mesmo, como também, para a vida pessoal ou profissional dos indivíduos envolvidos nas atividades.

14 – Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na UFSC.

34 - Meu trabalho é relevante para mim.

DIMENSÃO 4 - OPORTUNIDADE FUTURA DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

INDICADOR 4.1 - **Desenvolvimento pessoal**

É a extensão em que a atividade atual do trabalhador contribui para manter e expandir suas habilidades e capacidades em vez de conduzi-lo para a obsolescência. A instituição auxilia no processo de atualização permanente.

3 - A UFSC possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.

INDICADOR 4.2 - **Perspectiva de aplicação**

É a possibilidade de usar futuramente no trabalho uma habilidade ou conhecimento ampliado ou adquirido recentemente.

11 - Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.

INDICADOR 4.3 - **Progressão na carreira**

É a possibilidade de progredir na Instituição e/ou na carreira profissional, em termos reconhecidos pelos pares, membros familiares ou associações.

30 - O professor da UFSC tem possibilidades de progredir na carreira profissional.

INDICADOR 4.4 - **Estabilidade e segurança**

Refere-se ao grau de estabilidade no emprego, bem como, da segurança acerca do recebimento da remuneração, decorrentes do trabalho.

33 - A UFSC oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.

DIMENSÃO 5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO**INDICADOR 5.1 - Ausência de preconceito**

Refere-se à aceitação do trabalhador pelas suas características relacionadas ao trabalho, como as habilidades, capacidades e potencial, sem considerar a raça, gênero, credo, origem, estilo de vida, aparência física, ou preferência sexual.

- 4 - Na UFSC, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.

INDICADOR 5.2 – Igualitarismo

É a ausência de símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.

- 29 - Na UFSC existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.

INDICADOR 5.3 - Grupos de suporte mútuo

Refere-se à existência de sociedade ou grupos de trabalho caracterizados por padrões de auxílio mútuo, suporte sócio-emocional e respeito às individualidades, na organização de trabalho.

- 8 - Há na UFSC grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.

INDICADOR 5.4 - Relacionamentos

É a forma como se relaciona a comunidade universitária. Podendo ser considerado o espírito de equipe entre os professores, onde a cooperação e coletividade se opõem ao individualismo e à competitividade, como também se os relacionamentos (entre professores, servidores técnico-administrativos, e chefia) baseiam-se em princípios éticos, na confiança mútua, na amizade, e na cordialidade.

- 22 - O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.
- 32 - Percebe-se entre os professores da UFSC o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.

DIMENSÃO 6 - CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO**INDICADOR 6.1 - Privacidade**

Refere-se ao direito do professor à privacidade pessoal, bem como, de não sofrer críticas por sua vida particular, ou das ações dos membros de sua família.

26 - O direito do professor à sua privacidade é respeitado na UFSC.

INDICADOR 6.2 - Liberdade de opinião

É o direito de criticar e expor abertamente sua opinião, mesmo que contrarie as posições de seus superiores, sem o menor temor de represálias.

5 - Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.

INDICADOR 6.3 - Justiça no tratamento

Refere-se ao direito a tratamento justo em todos os aspectos da vida no trabalho, incluindo benefícios, recompensas simbólicas e distribuição do trabalho.

31 - Na UFSC todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.

INDICADOR 6.4 - Direitos trabalhistas

Refere-se ao respeito que a UFSC (Governo Federal) tem pelos direitos legais dos trabalhadores, como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros. Incluindo também a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.

15 – A UFSC (Governo Federal) respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.

DIMENSÃO 7 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA**INDICADOR 7.1 - Papel balanceado no trabalho**

É o equilíbrio existente entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho, sendo que as responsabilidades profissionais não devem absorver todas as energias do trabalhador, de modo a afetar o desempenho de outros papéis (pai/mãe, esposo/esposa, vida comunitária, lazer).

6 - As atividades profissionais realizadas na UFSC interferem (prejudicam) na minha vida familiar.

- 19 - Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.

DIMENSÃO 8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

INDICADOR 8.1 - Responsabilidade social da Instituição pelos empregados

É o modo como a Instituição valoriza e respeita o trabalho de seus servidores, não depreciando seus trabalhos.

- 12 - A UFSC (Governo Federal) valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.

INDICADOR 8.2 - Responsabilidade social da Instituição pelos serviços

Refere-se à seriedade e responsabilidade social da Instituição relativas aos serviços prestados, de modo a contribuir para o desenvolvimento da comunidade. Pode ser incluída, a percepção do trabalhador: (a) quanto ao seu orgulho em trabalhar na UFSC, (b) acerca de como a sociedade avalia os benefícios recebidos.

- 16 - Na minha percepção, a comunidade Catarinense tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na UFSC.
- 21 - Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da UFSC.

APÊNDICE 3

PERCENTUAL DE ESCOLHA NOS ITENS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Percentual de escolha nos itens da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho

1 - A jornada de trabalho na UFSC é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	69	18,9	19,1	19,1
	2 discordo bastante	80	21,9	22,2	41,3
	3 discordo pouco	56	15,3	15,5	56,8
	4 nem discordo nem concordo	9	2,5	2,5	59,3
	5 concordo pouco	46	12,6	12,7	72,0
	6 concordo bastante	56	15,3	15,5	87,5
	7 concordo totalmente	45	12,3	12,5	100,0
	Total	361	98,9	100,0	
Missing		4	1,1		
Total		365	100,0		

2 - Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	15	4,1	4,1	4,1
	2 discordo bastante	24	6,6	6,6	10,8
	3 discordo pouco	41	11,2	11,3	22,1
	4 nem discordo nem concordo	8	2,2	2,2	24,3
	5 concordo pouco	76	20,8	21,0	45,3
	6 concordo bastante	119	32,6	32,9	78,2
	7 concordo totalmente	79	21,6	21,8	100,0
	Total	362	99,2	100,0	
Missing		3	,8		
Total		365	100,0		

3 - A UFSC possibilita atualização permanente de seus professores, permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	24	6,6	6,6	6,6
	2 discordo bastante	39	10,7	10,8	17,4
	3 discordo pouco	41	11,2	11,3	28,7
	4 nem discordo nem concordo	23	6,3	6,4	35,1
	5 concordo pouco	100	27,4	27,6	62,7
	6 concordo bastante	90	24,7	24,9	87,6
	7 concordo totalmente	45	12,3	12,4	100,0
	Total	362	99,2	100,0	
Missing		3	,8		
Total		365	100,0		

4 - Na UFSC, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	15	4,1	4,1	4,1
	2 discordo bastante	28	7,7	7,7	11,8
	3 discordo pouco	43	11,8	11,8	23,7
	4 nem discordo nem concordo	42	11,5	11,6	35,3
	5 concordo pouco	67	18,4	18,5	53,7
	6 concordo bastante	89	24,4	24,5	78,2
	7 concordo totalmente	79	21,6	21,8	100,0
	Total	363	99,5	100,0	
Missing		2	,5		
Total		365	100,0		

5 - Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	17	4,7	4,7	4,7
	2 discordo bastante	33	9,0	9,0	13,7
	3 discordo pouco	42	11,5	11,5	25,2
	4 nem discordo nem concordo	18	4,9	4,9	30,1
	5 concordo pouco	60	16,4	16,4	46,6
	6 concordo bastante	97	26,6	26,6	73,2
	7 concordo totalmente	98	26,8	26,8	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing		0,0	0,0		
Total		365	100		

6 - As atividades profissionais realizadas na UFSC interferem (prejudicam) na minha vida familiar.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	24	6,6	6,6	6,6
	2 discordo bastante	58	15,9	15,9	22,5
	3 discordo pouco	102	27,9	27,9	50,4
	4 nem discordo nem concordo	27	7,4	7,4	57,8
	5 concordo pouco	41	11,2	11,2	69,0
	6 concordo bastante	43	11,8	11,8	80,8
	7 concordo totalmente	70	19,2	19,2	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing		0,0	0,0		
Total		100	100		

7 - Na UFSC, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	147	40,3	40,3	40,3
	2 discordo bastante	109	29,9	29,9	70,1
	3 discordo pouco	52	14,2	14,2	84,4
	4 nem discordo nem concordo	10	2,7	2,7	87,1
	5 concordo pouco	29	7,9	7,9	95,1
	6 concordo bastante	9	2,5	2,5	97,5
	7 concordo totalmente	9	2,5	2,5	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

8 - Há na UFSC grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	71	19,5	19,7	19,7
	2 discordo bastante	53	14,5	14,7	34,3
	3 discordo pouco	30	8,2	8,3	42,7
	4 nem discordo nem concordo	128	35,1	35,5	78,1
	5 concordo pouco	52	14,2	14,4	92,5
	6 concordo bastante	18	4,9	5,0	97,5
	7 concordo totalmente	9	2,5	2,5	100,0
	Total	361	98,9	100,0	
Missing		4	1,1		
Total		365	100,0		

9 - Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	47	12,9	12,9	12,9
	2 discordo bastante	61	16,7	16,8	29,8
	3 discordo pouco	62	17,0	17,1	46,8
	4 nem discordo nem concordo	64	17,5	17,6	64,5
	5 concordo pouco	85	23,3	23,4	87,9
	6 concordo bastante	35	9,6	9,6	97,5
	7 concordo totalmente	9	2,5	2,5	100,0
	Total	363	99,5	100,0	
Missing		2	,5		
Total		365	100,0		

10 - Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	66	18,1	18,1	18,1
	2 discordo bastante	74	20,3	20,3	38,5
	3 discordo pouco	56	15,3	15,4	53,8
	4 nem discordo nem concordo	29	7,9	8,0	61,8
	5 concordo pouco	55	15,1	15,1	76,9
	6 concordo bastante	61	16,7	16,8	93,7
	7 concordo totalmente	23	6,3	6,3	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

11 - Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	15	4,1	4,1	4,1
	2 discordo bastante	20	5,5	5,5	9,6
	3 discordo pouco	32	8,8	8,8	18,5
	4 nem discordo nem concordo	18	4,9	5,0	23,4
	5 concordo pouco	58	15,9	16,0	39,4
	6 concordo bastante	119	32,6	32,8	72,2
	7 concordo totalmente	101	27,7	27,8	100,0
	Total	363	99,5	100,0	
Missing		2	,5		
Total		365	100,0		

12 - A UFSC (Governo Federal) valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	89	24,4	24,5	24,5
	2 discordo bastante	70	19,2	19,3	43,8
	3 discordo pouco	63	17,3	17,4	61,2
	4 nem discordo nem concordo	37	10,1	10,2	71,3
	5 concordo pouco	47	12,9	12,9	84,3
	6 concordo bastante	44	12,1	12,1	96,4
	7 concordo totalmente	13	3,6	3,6	100,0
	Total	363	99,5	100,0	
Missing		2	,5		
Total		365	100,0		

13 - Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	53	14,5	14,6	14,6
	2 discordo bastante	106	29,0	29,1	43,7
	3 discordo pouco	71	19,5	19,5	63,2
	4 nem discordo nem concordo	21	5,8	5,8	69,0
	5 concordo pouco	56	15,3	15,4	84,3
	6 concordo bastante	37	10,1	10,2	94,5
	7 concordo totalmente	20	5,5	5,5	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

14 - Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na UFSC.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	16	4,4	4,4	4,4
	2 discordo bastante	36	9,9	9,9	14,3
	3 discordo pouco	40	11,0	11,0	25,3
	4 nem discordo nem concordo	12	3,3	3,3	28,6
	5 concordo pouco	87	23,8	23,9	52,5
	6 concordo bastante	114	31,2	31,3	83,8
	7 concordo totalmente	59	16,2	16,2	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

15 - A UFSC (Governo Federal) respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	54	14,8	14,8	14,8
	2 discordo bastante	55	15,1	15,1	29,9
	3 discordo pouco	54	14,8	14,8	44,8
	4 nem discordo nem concordo	28	7,7	7,7	52,5
	5 concordo pouco	53	14,5	14,6	67,0
	6 concordo bastante	73	20,0	20,1	87,1
	7 concordo totalmente	47	12,9	12,9	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

16 - Na minha percepção, a comunidade Catarinense tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na UFSC.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	4	1,1	1,1	1,1
	2 discordo bastante	13	3,6	3,6	4,7
	3 discordo pouco	24	6,6	6,6	11,4
	4 nem discordo nem concordo	38	10,4	10,5	21,9
	5 concordo pouco	101	27,7	28,0	49,9
	6 concordo bastante	123	33,7	34,1	83,9
	7 concordo totalmente	58	15,9	16,1	100,0
	Total	361	98,9	100,0	
Missing		4	1,1		
Total		365	100,0		

17 - Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	78	21,4	21,4	21,4
	2 discordo bastante	113	31,0	31,0	52,3
	3 discordo pouco	61	16,7	16,7	69,0
	4 nem discordo nem concordo	18	4,9	4,9	74,0
	5 concordo pouco	65	17,8	17,8	91,8
	6 concordo bastante	22	6,0	6,0	97,8
	7 concordo totalmente	8	2,2	2,2	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

18 - Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	73	20,0	20,1	20,1
	2 discordo bastante	92	25,2	25,3	45,3
	3 discordo pouco	64	17,5	17,6	62,9
	4 nem discordo nem concordo	16	4,4	4,4	67,3
	5 concordo pouco	67	18,4	18,4	85,7
	6 concordo bastante	39	10,7	10,7	96,4
	7 concordo totalmente	13	3,6	3,6	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

19 - Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	49	13,4	13,5	13,5
	2 discordo bastante	75	20,5	20,6	34,1
	3 discordo pouco	83	22,7	22,8	56,9
	4 nem discordo nem concordo	30	8,2	8,2	65,1
	5 concordo pouco	64	17,5	17,6	82,7
	6 concordo bastante	48	13,2	13,2	95,9
	7 concordo totalmente	15	4,1	4,1	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

20 - Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	103	28,2	28,3	28,3
	2 discordo bastante	107	29,3	29,4	57,7
	3 discordo pouco	65	17,8	17,9	75,5
	4 nem discordo nem concordo	13	3,6	3,6	79,1
	5 concordo pouco	45	12,3	12,4	91,5
	6 concordo bastante	25	6,8	6,9	98,4
	7 concordo totalmente	6	1,6	1,6	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

21 - Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da UFSC.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	3	,8	,8	,8
	2 discordo bastante	2	,5	,5	1,4
	3 discordo pouco	11	3,0	3,0	4,4
	4 nem discordo nem concordo	22	6,0	6,0	10,4
	5 concordo pouco	59	16,2	16,2	26,6
	6 concordo bastante	113	31,0	31,0	57,7
	7 concordo totalmente	154	42,2	42,3	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

22 - O relacionamento na comunidade universitária baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	34	9,3	9,3	9,3
	2 discordo bastante	73	20,0	20,1	29,4
	3 discordo pouco	67	18,4	18,4	47,8
	4 nem discordo nem concordo	54	14,8	14,8	62,6
	5 concordo pouco	87	23,8	23,9	86,5
	6 concordo bastante	37	10,1	10,2	96,7
	7 concordo totalmente	12	3,3	3,3	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

23 - Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	4	1,1	1,1	1,1
	2 discordo bastante	12	3,3	3,3	4,4
	3 discordo pouco	24	6,6	6,6	11,0
	4 nem discordo nem concordo	10	2,7	2,7	13,7
	5 concordo pouco	59	16,2	16,2	29,9
	6 concordo bastante	155	42,5	42,5	72,3
	7 concordo totalmente	101	27,7	27,7	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

24 - Minha remuneração como professor na UFSC é adequada para viver com dignidade.

		Freqüência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	155	42,5	42,7	42,7
	2 discordo bastante	54	14,8	14,9	57,6
	3 discordo pouco	28	7,7	7,7	65,3
	4 nem discordo nem concordo	36	9,9	9,9	75,2
	5 concordo pouco	22	6,0	6,1	81,3
	6 concordo bastante	33	9,0	9,1	90,4
	7 concordo totalmente	35	9,6	9,6	100,0
	Total	363	99,5	100,0	
Missing		2	,5		
Total		365	100,0		

25 - Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	44	12,1	12,1	12,1
	2 discordo bastante	65	17,8	17,8	29,9
	3 discordo pouco	75	20,5	20,5	50,4
	4 nem discordo nem concordo	26	7,1	7,1	57,5
	5 concordo pouco	70	19,2	19,2	76,7
	6 concordo bastante	68	18,6	18,6	95,3
	7 concordo totalmente	17	4,7	4,7	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

26 - O direito do professor à sua privacidade é respeitado na UFSC.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	20	5,5	5,5	5,5
	2 discordo bastante	33	9,0	9,1	14,6
	3 discordo pouco	43	11,8	11,8	26,4
	4 nem discordo nem concordo	57	15,6	15,7	42,0
	5 concordo pouco	66	18,1	18,1	60,2
	6 concordo bastante	102	27,9	28,0	88,2
	7 concordo totalmente	43	11,8	11,8	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

27 - Professores da UFSC têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras instituições da grande Florianópolis.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	69	18,9	18,9	18,9
	2 discordo bastante	57	15,6	15,6	34,5
	3 discordo pouco	41	11,2	11,2	45,8
	4 nem discordo nem concordo	117	32,1	32,1	77,8
	5 concordo pouco	33	9,0	9,0	86,8
	6 concordo bastante	36	9,9	9,9	96,7
	7 concordo totalmente	12	3,3	3,3	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

28 - Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	41	11,2	11,2	11,2
	2 discordo bastante	69	18,9	18,9	30,1
	3 discordo pouco	67	18,4	18,4	48,5
	4 nem discordo nem concordo	61	16,7	16,7	65,2
	5 concordo pouco	60	16,4	16,4	81,6
	6 concordo bastante	55	15,1	15,1	96,7
	7 concordo totalmente	12	3,3	3,3	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

29 - Na UFSC existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	46	12,6	12,6	12,6
	2 discordo bastante	85	23,3	23,4	36,0
	3 discordo pouco	67	18,4	18,4	54,4
	4 nem discordo nem concordo	84	23,0	23,1	77,5
	5 concordo pouco	42	11,5	11,5	89,0
	6 concordo bastante	25	6,8	6,9	95,9
	7 concordo totalmente	15	4,1	4,1	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

30 - O professor da UFSC tem possibilidades de progredir na carreira profissional.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	19	5,2	5,2	5,2
	2 discordo bastante	24	6,6	6,6	11,8
	3 discordo pouco	45	12,3	12,4	24,2
	4 nem discordo nem concordo	17	4,7	4,7	28,8
	5 concordo pouco	104	28,5	28,6	57,4
	6 concordo bastante	98	26,8	26,9	84,3
	7 concordo totalmente	57	15,6	15,7	100,0
	Total	364	99,7	100,0	
Missing		1	,3		
Total		365	100,0		

31 - Na UFSC todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	56	15,3	15,3	15,3
	2 discordo bastante	78	21,4	21,4	36,7
	3 discordo pouco	75	20,5	20,5	57,3
	4 nem discordo nem concordo	48	13,2	13,2	70,4
	5 concordo pouco	60	16,4	16,4	86,8
	6 concordo bastante	43	11,8	11,8	98,6
	7 concordo totalmente	5	1,4	1,4	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

32 - Percebe-se entre os professores da UFSC o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	65	17,8	17,8	17,8
	2 discordo bastante	111	30,4	30,4	48,2
	3 discordo pouco	94	25,8	25,8	74,0
	4 nem discordo nem concordo	35	9,6	9,6	83,6
	5 concordo pouco	40	11,0	11,0	94,5
	6 concordo bastante	15	4,1	4,1	98,6
	7 concordo totalmente	5	1,4	1,4	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing					
Total					

33 - A UFSC oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	7	1,9	1,9	1,9
	2 discordo bastante	12	3,3	3,3	5,2
	3 discordo pouco	12	3,3	3,3	8,5
	4 nem discordo nem concordo	23	6,3	6,3	14,8
	5 concordo pouco	34	9,3	9,3	24,1
	6 concordo bastante	125	34,2	34,2	58,4
	7 concordo totalmente	152	41,6	41,6	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing Total					

34 - Meu trabalho é relevante para mim.

		Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual cumulativo
Válidos	1 discordo totalmente	1	,3	,3	,3
	2 discordo bastante	1	,3	,3	,5
	3 discordo pouco	1	,3	,3	,8
	4 nem discordo nem concordo	1	,3	,3	1,1
	5 concordo pouco	14	3,8	3,8	4,9
	6 concordo bastante	76	20,8	20,8	25,8
	7 concordo totalmente	271	74,2	74,2	100,0
	Total	365	100,0	100,0	
Missing Total					

ANEXOS

ANEXO 1 - ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ESTRESSE	152
ANEXO 2 - QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL DE ATIVIDADE FÍSICA – IPAQ – VERSÃO CURTA	154
ANEXO 3 - TABELA DE ESCORES DE RISCO DE FRAMINGHAM	157
ANEXO 4 - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	160

ANEXO 1
ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ESTRESSE

Escala de Percepção de Estresse

As questões desta escala perguntam sobre sentimentos **durante o último mês**. Em cada caso, você deverá **indicar a frequência** com que se sentiu ou pensou sobre estes acontecimentos:

No último mês com que frequência você ...		Nunca	Quase nunca	Às vezes	Pouco freqüente	Muito Freqüente
1	... ficou aborrecido por causa de algo que aconteceu inesperadamente?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
2	... sentiu que <u>foi incapaz de controlar</u> as coisas importantes na sua vida?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
3	... esteve <u>nervoso ou estressado</u> ?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
4	... esteve <u>confiante em sua capacidade</u> de lidar com seus problemas pessoais?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
5	... sentiu que as <u>coisas aconteceram</u> da maneira que você esperava?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
6	... achou que <u>não conseguiria lidar</u> com todas as Coisas que tinha por fazer?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
7	... foi <u>capaz de controlar</u> irritações na sua vida?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
8	... sentiu que todos os aspectos de sua vida <u>estavam sob controle</u> ?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
9	... esteve <u>bravo</u> por causa de coisas que estiveram fora de seu controle?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
10	... sentiu que os <u>problemas se acumularam</u> tanto que você não conseguiria resolvê-los?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL DE ATIVIDADE FÍSICA - IPAQ - VERSÃO CURTA

QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL DE ATIVIDADE FÍSICA – VERSÃO CURTA

As perguntas estão relacionadas ao tempo que você gastou fazendo atividade física na **ÚLTIMA** semana. As perguntas incluem as atividades que você fez no trabalho, indo de um lugar a outro, por lazer, por esporte, por exercício ou como parte das suas atividades em casa ou no jardim.

Para responder as questões lembre que:

atividades físicas **VIGOROSAS** são aquelas que precisam de um grande esforço físico e que fazem a pessoa respirar MUITO mais forte que o normal

atividades físicas **MODERADAS** são aquelas que precisam de algum esforço físico e que fazem a pessoa respirar UM POUCO mais forte que o normal

Para responder as perguntas pense somente nas atividades que você realiza **por pelo menos 10 minutos contínuos** de cada vez:

1a. Em quantos dias da última semana você caminhou por pelo menos 10 minutos contínuos em casa ou no trabalho, como forma de transporte para ir de um lugar para outro, por lazer, por prazer ou como forma de exercício?

dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

1b. Nos dias em que você caminhou por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gastou **por dia**?

horas: _____ Minutos: _____

2a. Em quantos dias da última semana, você realizou atividades **MODERADAS** por pelo menos 10 minutos contínuos, como por exemplo pedalar leve na bicicleta, nadar, dançar, fazer ginástica aeróbica leve, jogar volei recreativo, carregar pesos leves, fazer serviços domésticos na casa, no quintal ou no jardim como varrer, aspirar, cuidar do jardim, ou qualquer atividade que fez aumentar **moderadamente** sua respiração ou batimentos do coração (**POR FAVOR NÃO INCLUA CAMINHADA**)

dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

2b. Nos dias em que você fez essas atividades moderadas por pelo menos 10 minutos contínuos, quanto tempo no total você gastou fazendo essas atividades **por dia**?

horas: _____ Minutos: _____

3a. Em quantos dias da última semana, você realizou atividades **VIGOROSAS** por pelo menos 10 minutos contínuos, como por exemplo correr, fazer ginástica aeróbica, jogar futebol, pedalar rápido na bicicleta, jogar basquete, fazer serviços domésticos pesados em casa, no quintal ou cavoucar no jardim, carregar pesos elevados ou qualquer atividade que fez aumentar **MUITO** sua respiração ou batimentos do coração.

dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

3b. Nos dias em que você fez essas atividades vigorosas por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gastou fazendo essas atividades **por dia**?

horas: _____ Minutos: _____

ANEXO 3**TABELA DE ESCORES DE RISCO DE FRAMINGHAM**

Estimativa de risco para mulheres - 10 anos (Escores de risco de Framingham)

Idade	Pontos
20 - 34	-7
35 - 39	-3
40 - 44	0
45 - 49	3
50 - 54	6
55 - 59	8
60 - 64	10
65 - 69	12
70 - 74	14
75 - 79	16

Pontos					
Cholesterol total	idade 20 - 39	idade 40 - 49	idade 50 - 59	idade 60 - 69	idade 70 - 79
< 160	0	0	0	0	0
160 - 199	4	3	2	1	1
200 - 239	8	6	4	2	1
240 - 279	11	8	5	3	2
≥ 280	13	10	7	4	2

Pontos					
	idade 20 - 39	idade 40 - 49	idade 50 - 59	idade 60 - 69	idade 70 - 79
Não fumante	0	0	0	0	0
fumante	9	7	4	2	1

HDL (mg/dL)	Pontos
≥ 60	-1
50 - 59	0
40 - 49	1
< 40	2

Pressão arterial sistólica	Sem tratamento	Com tratamento
< 120	0	0
120 - 129	1	3
130 - 139	2	4
140 - 159	3	5
≥ 160	4	6

Total de pontos	risco para 10 anos
< 9	< 1%
9	1%
10	1%
11	1%
12	1%
13	2%
14	2%
15	3%
16	4%
17	5%
18	6%
19	8%
20	11%
21	14%
22	17%
23	22%
24	27%
≥ 25	≥ 30%

Fonte: Detection, evaluation, and treatment of high blood cholesterol in adults (adult treatment panel II) final report (NIH, 2002).

Estimativa de risco para homens - 10 anos (Escores de risco de Framingham)

Idade		Pontos
20 - 34		-9
35 - 39		-4
40 - 44		0
45 - 49		3
50 - 54		6
55 - 59		8
60 - 64		10
65 - 69		11
70 - 74		12
75 - 79		13

Pontos					
Cholesterol total	idade 20 - 39	idade 40 - 49	idade 50 - 59	idade 60 - 69	idade 70 - 79
< 160	0	0	0	0	0
160 - 199	4	3	2	1	0
200 - 239	7	5	3	1	0
240 - 279	9	6	4	2	1
≥ 280	11	8	5	3	1

Pontos					
	idade 20 - 39	idade 40 - 49	idade 50 - 59	idade 60 - 69	idade 70 - 79
Não fumante	0	0	0	0	0
fumante	8	5	3	1	1

HDL (mg/dL)	Pontos
≥ 60	-1
50 - 59	0
40 - 49	1
< 40	2

Pressão arterial sistólica	Sem tratamento	Com tratamento
< 120	0	0
120 - 129	0	1
130 - 139	1	2
140 - 159	1	2
≥ 160	2	3

Total de pontos	risco para 10 anos
< 0	< 1%
0	1%
1	1%
2	1%
3	1%
4	1%
5	2%
6	2%
7	3%
8	4%
9	5%
10	6%
11	8%
12	10%
13	12%
14	16%
15	20%
16	25%
≥ 17	≥ 30%

Fonte: Detection, evaluation, and treatment of high blood cholesterol in adults (adult treatment panel II) final report (NIH, 2002).

ANEXO 4

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Observação: Inicialmente este estudo tinha como título: “**Percepção dos professores quanto às condições de trabalho: o caso da Universidade Federal de Santa Catarina**”, na defesa da tese, o título foi alterado para: “**Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**”.

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS UNIVERSITÁRIO – TRINDADE CEP: 88040-900 – FLORIANÓPOLIS – SC
TELEFONE (048) 234-1755 – FAX (048) 234-4069

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS

Parecer Consubstanciado

Projeto nº: 171/2003

Título do Projeto: Percepção dos professores quanto as condições de trabalho: o caso da Universidade Federal de Santa Catarina.

Pesquisador Responsável: Profa. Maria de Fátima da Silva Duarte. Dra., Departamento de Educação Física do Centro de Desportos. UFSC.

Instituição onde será realizado o estudo: HU – UFSC

Data de apresentação ao CEPESH: 27/08/03

Objetivos:

Geral:

Avaliar, na percepção dos professores, a qualidade de vida no trabalho (QVT) considerando as condições de trabalho existentes nas UFSC.

Específicos:

- Caracterizar demograficamente os professores da UFSC quanto ao gênero, idade, formação, classe, tempo de serviço na UFSC, estado civil, número de filhos, atuação (graduação e mestrado/doutorado).
- Verificar a prevalência de sobrepeso e obesidade dos professores da UFSC.
- Verificar a qualidade de vida no trabalho percebida, em cada unidade de ensino, e na universidade como um todo, para cada uma das seguintes dimensões:
 1. remuneração e compensação;
 2. condições de trabalho;
 3. oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas;
 4. oportunidade futura de crescimento e segurança;
 5. integração social da organização de trabalho;
 6. constitucionalismo na organização de trabalho;
 7. trabalho e espaço total de vida;
 8. a relevância social da vida no trabalho;
- Verificar a qualidade de vida no trabalho percebida, na universidade como um todo, de acordo com o gênero, classe, atuação (graduação e mestrado/doutorado), e estado civil, para cada uma das dimensões citadas acima:
- Verificar o estresse percebido pelos professores da UFSC, em cada unidade de ensino e na universidade como um todo, segundo o gênero, classe atuação (graduação e mestrado/doutorado) e estado civil;

- Correlacionar o estresse percebido e os respectivos resultados dos parâmetros bioquímicos do sangue (entre os que apresentarem as percepções de estresse mais elevadas);
- Verificar o grau de associação entre o estresse percebido e qualidade de vida no trabalho dos professores considerando as unidades de ensino e a universidade como um todo, segundo o gênero, classe, e atuação (graduação e mestrado/doutorado) e estado civil;
- Estimar o risco absoluto de um evento coronariano dos professores, para os próximos 10 anos, para os que apresentarem as percepções de estresse mais elevadas.

Sumário do Projeto:

Estudo descritivo com estudo de caso que se constitui no trabalho de doutorado, no curso de pós-graduação em Eng. de produção, do Sr. Elio Carlos Petroski. A coleta de dados do estudo consiste de duas etapas sendo que, na primeira, será aplicado um questionário, para todos os sujeitos da amostra, para avaliar a qualidade de vida no trabalho e uma escala de percepção de estresse. Na segunda etapa, será realizada uma coleta de sangue para dosar os parâmetros bioquímicos, uma nova aplicação da escala de percepção de estresse, a medida das circunferências da cintura e do quadril, a medida da pressão arterial e, finalmente, dados sobre hipertensão arterial, tabagismo e diabetes mellitus. Desta segunda etapa participarão apenas os sujeitos que apresentarem, na primeira etapa, uma elevada percepção de estresse. A amostra total, calculada pela fórmula de Barbetta com intervalo de confiança de 95% e nível de significância de $p < 0,05$, compreende 1003 sujeitos para a primeira etapa e 50 sujeitos para a segunda etapa. O projeto de pesquisa se encontra bem instruído e, pela análise de currículos, observa-se que os professores orientadores (a profa. Dra. Geny Aparecida Cantos, do CCS/UFSC participará da pesquisa como co-orientadora) apresentam experiência em pesquisas. Todas as declarações exigidas são apresentadas bem como o Orçamento é detalhado prevendo que os custos, caso não seja possível encontrar financiador, serão de responsabilidade dos pesquisadores. Fica esclarecido que este comitê entende que os custos associados aos procedimentos de coleta de dados e análise de sangue não serão, em nenhuma situação, repassados a planos de saúde seja públicos ou privados.

Comentários frente à resolução CNS 196/96 e complementares:

Parecer do CEPESH:

- ☐ aprovado
- ☐ reprovado
- ☒ com pendência (detalhes pendência)*
- ☐ retirado
- ☐ aprovado e encaminhado ao CONEP

Justificativa:

1. Solicita-se que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) explicita que será necessária a coleta de sangue para a dosagem de seus parâmetros bioquímicos, bem como os possíveis desconfortos e riscos associados a este procedimento.

Informamos que o parecer dos relatores foi aprovados por unanimidade, em reunião deste Comitê na data de
Florianópolis, 28 de setembro de 2003.

PENDÊNCIA

O pesquisador responsável enviou correspondência respondendo às solicitações deste comitê. No entanto, neste meio tempo. A pesquisa foi iniciada. Como este Comitê tem como norma não avaliar projetos de pesquisa já iniciados o processo é, então, **reprovado**.

Informamos que o parecer dos relatores foi aprovado por unanimidade, em reunião deste Comitê na data de

Florianópolis, 03 de Novembro de 2003.

REAPRESENTAÇÃO

Nesta reapresentação o Pesquisador Responsável, Prof. Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte, encaminha correspondência alegando que o material (questionários) enviado se refere a um estudo piloto e por conseqüência, solicita reconsideração se comprometendo a não dar início a coleta de dados sem a aprovação necessária por este Comitê.

Estes relatores aceitam as explicações de pesquisador responsável e são de **parecer favorável a solicitação**.

Informamos que o parecer dos relatores foi aprovado por unanimidade, em reunião deste comitê, na data de 16/12/2003

Vera Lúcia Bosco
Coordenadora CEP SH

(Transcrição do parecer)